

Мнение выборного  
профсоюзного органа учтено  
протокол  
от 26.02.2018 № 3

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом директора  
МБ ОУ Байковской ОШ  
от 01.03.2018 № 64

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**Байковской основной школы (новая редакция)**

(далее – Положение)

с. Байково, 2018

## **I. Общие положения**

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

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Байковской основной школы (далее –организация) устанавливается в целях:

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

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников организации носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.

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

Отраслевая система оплаты труда работников организации устанавливается и изменяется с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководящих, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области, утвержденного распоряжением администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 №1133-р;

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

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

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 организации включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда 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 постановлением администрации района.

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

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

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

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

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

1.11. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда. Состав и порядок деятельности комиссии по оплате труда утверждаются приказом директора учреждения.

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

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

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

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

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

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации по должностям и профессиям соответствующих профессионально квалификационных групп (далее – минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников» к настоящему Положению.

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

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (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 для всех категорий работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда" к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и

науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

2.10.3. Продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в организации – 36 часов работы в неделю.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.10.8. Учителям, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течении учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее



снижении, предусмотренного настоящим пунктом, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

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

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

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

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

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

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

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

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.10.8 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

учителям;

педагогам дополнительного образования.

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

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

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

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

## 2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организации

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

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

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

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

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

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

## 2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

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

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

за 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 образовательную организацию.

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

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

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

### **III. Условия оплаты труда заместителей руководителя организации**

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

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

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную решением Земского собрания Починковского муниципального района о районном бюджете на очередной финансовый год.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя этой организации.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей руководителя в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 «Выплаты компенсационного характера» к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Премирование заместителей руководителя организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки эффективности работы заместителей руководителя, утверждаемыми руководителем организации, за счёт бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации. Размеры премирования заместителей руководителя организации, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительных соглашениях к трудовым договорам заместителей руководителя организации.

Для заместителей руководителя организации работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утвержденном приказом руководителя организации.

3.6. Заместителю руководителя организации выплачиваются надбавки за выслугу лет.

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

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

Выслуга лет устанавливается:

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

3.7. Заместителям руководителя предусматриваются надбавки за наличие высшей квалификационной категории в размере 10% от должностного оклада.

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

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

3.9. Размещение информации о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей руководителя организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и предоставление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации, утвержденным администрацией Починковского муниципального района Нижегородской области".

#### IV. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

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

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

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**

к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Байковской основной школы

**ПОРЯДОК  
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ**

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3677

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	3931
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	4148

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <sup>1*</sup> , руб.	Минимальный оклад, руб
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0	6861	4565
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	7621	5072

3	квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	8002	5326
4	квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь)	1,22	8384	5580

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

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

за уровень профессионального образования:

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

за квалификационную категорию:

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

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

Повышающий коэффициент устанавливается приказом работодателя по представлению соответствующей аттестационной комиссии.

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

Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Починковского муниципального района Нижегородской



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

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

1.8. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образовательных организаций предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

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

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

при выслуге более 10 лет – до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего Приложения) и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункт 1.2 и 1.3 настоящего Приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведён в приложении 5 «Порядок определения стажа педагогической работы» к Положению.

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

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

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

2. Порядок формирования ставок заработной платы работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих».

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

2.2. Профессии рабочих, не включенных в профессионально-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: 3297 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 3765 руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	
		Слесарь-сантехник	
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	

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

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

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

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

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

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

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Байковской основной школы

**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 территориального и бытового характера.

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

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

<b>№</b>	<b>Перечень оснований</b>	<b>Размер выплат в процентах от минимального оклада по должности</b>
1	За работу в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).	<b>15-20</b>
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20

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

1.4. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 основаниям, денежное выражение выплат определяется, как доля

суммового выражения компенсационных выплат в процентах от минимального оклада работника по должности, без учета повышения по другим основаниям.

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

- заместители директора;
- педагогические работники.

1.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию и образования СССР от 20.08.1990 № 579)	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.
3	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам  работникам, получающим месячный оклад	не менее чем в двойном размере  не менее двойной часовой или дневной ставки;  не менее одинарной часовой или дневной ставки

	<p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).</p>	<p>сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>
--	--	---

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

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

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

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

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Байковской основной школы

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ**  
**ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА (далее - Положение)**

**1. Общие положения**

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

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

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

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

1.6. Работникам организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

**2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

2.1. 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 организации.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

2.2.1. Устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников организации для назначения выплат стимулирующего характера;

2.2.2. Могут устанавливаться в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности коллектива образовательной организации для назначения выплат стимулирующего характера.

**Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников организации для назначения выплат стимулирующего характера**

№ п/п	Направление оценки, показатель	Должности работников	Критерии оценки показателя
I	<b>Реализация проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)</b>		
1	Доля детей, учащихся по дополнительной общеобразовательной программе учреждения или посещающих факультативы в рамках внеурочной деятельности по профилю предмета, от общего числа учащихся	Учитель, воспитатель в ГПД	3 балла присваивается за выполнение показателя в полном объеме (100%), 2 балла присваивается за выполнение показателя в достаточном объеме (75%), 1 балл присваивается за выполнение половины объема работы (50%).
2	Доля учащихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.), от общего числа учащихся	Учитель, старшая вожатая, воспитатель в ГПД	5 баллов присваивается в случае, если доля учащихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.) – не менее 50 процентов от общего числа учащихся. <b>При</b> менее 50 % - 0 баллов.
3	Организация учебной проектной деятельности учащихся	Учитель, воспитатель в ГПД	5 баллов присваивается в случае, если доля учащихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.) – не менее 50 процентов от общего числа учащихся. <b>При</b> менее 50 % - 0 баллов.
4	Организация внеурочной деятельности учащихся	Учитель	3 балла присваивается за выполнение показателя в полном объеме (100%), 2 балла присваивается за выполнение показателя в достаточном объеме (75%), 1 балл присваивается за выполнение половины объема работы (50%).
II	<b>Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся</b>		
1	Проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Учитель, воспитатель в ГПД	3 балла присваивается за использование в комплексе не менее трех форм мониторинга индивидуальных достижений учащихся в течение полугодия. 2 балла – не менее 2 форм. 1 балл – не менее 1 формы 0 баллов – мониторинг не проводился.
III	<b>Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)</b>		
1	Доля учащихся, получивших за год отметки «4» и «5»	Учитель	(5 баллов присваивается за выполнение показателя от 76% до 100% , 4 балла присваивается за выполнение показателя от 51% до 75% . 3балла присваивается за выполнение показателя от 26% до 50% .

			2 балла присваивается за выполнение показателя от 10% до 25% .
2	Количество учащихся, получивших по итогам года отметку «2»	Учитель	При наличии учащихся, получивших по итогам полугодия отметку «2» - минус 10 баллов
3	Доля учащихся, подтвердивших или повысивших годовую отметку на ОГЭ	Учитель	4 балла – 100% учащихся. 3 балла - 51% - 99% учащихся, 2 балла – 50% учащихся. 1 балл - менее 50% учащихся.
4	Доля учащихся, повысивших годовые отметки с «3» на «4», с «3» на «5», с «4» на «5», от количества учащихся, имевших предыдущие четвертные отметки «3» или «4»	Учитель	4 балла – 100% учащихся. 3 балла - 51% - 99% учащихся, 2 балла – 50% учащихся. 1 балл - менее 50% учащихся. 0 баллов – 0% учащихся.
IV	<b>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся</b>		
1	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся, удовлетворенных компетентностью работника организации, от общего числа опрошенных родителей (законных представителей)	Общий показатель для всех работников	3 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, – не менее 90 процентов от общего числа опрошенных родителей (законных представителей)
2	Участие родителей (законных представителей) учащихся в мероприятиях, проводимых в организации	Учитель	3 балла присваивается за участие родителей (законных представителей) в каждом мероприятии, проводимом в организации за год
3	В практике работы ОО применяются электронные дневники успеваемости и электронные журналы	Учитель, воспитатель в ГПД	1 балл - да; 0 баллов - нет
V	<b>Участие и результаты участия учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.</b>		
1	Количество учащихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами ВОШ	Учитель	За каждого участника муниципального этапа - 2 балла. За каждого победителя -10 баллов. За каждого призера - 5 баллов. За каждого участника регионального этапа - 15 баллов. За каждого победителя -25 баллов. За каждого призера - 20 баллов.
2	Количество учащихся – победителей и призеров других очных мероприятий (смотров, конкурсов), за исключением ВОШ	Учитель, старшая вожатая, воспитатель в ГПД	За каждого участника муниципального этапа - 2 балла. За каждого победителя -10 баллов. За каждого призера - 5 баллов. За каждого участника регионального этапа - 10 баллов. За каждого победителя -25 баллов. За каждого призера - 20 баллов. За каждого участника всероссийского этапа - 15 баллов. За каждого победителя -35 баллов. За каждого призера - 30 баллов.
VI	<b>Участие в коллективных педагогических проектах</b>		
1	Участие работника в	Учитель,	За проведение каждого общешкольного



	коллективных педагогических проектах (коллективные проекты по работе с одаренными детьми, по проведению внеклассных, досуговых мероприятий, по организации воспитательной деятельности, в области физической культуры и спорта)	воспитатель в ГПД	мероприятия – 5 баллов
<b>VII</b>	<b>Участие работника в разработке и реализации основной образовательной программы</b>		
1	Проведение в рамках преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов олимпиад, конференций, турниров интеллектуальных игр и т.п.	Учитель	За каждое мероприятие школьного уровня - 3 балла. муниципального уровня – 10 баллов регионального уровня – 15 баллов всероссийского уровня – 20 баллов
2	Участие в разработке основных общеобразовательных программ организации в соответствии с ФГОС	Учитель, воспитатель в ГПД	5 баллов присваивается за участие в разработке всех трех основных разделов программы: целевого, содержательного и организационного (подготовка конкретных фрагментов текста программы и (или) редактирование текста)
3	Количество обоснованных жалоб (рекламаций) на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений	общий показатель для педагогических работников	5 баллов снижается при наличии жалоб (рекламаций)
4	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	общий показатель для всех должностей	3 балла присваивается за выполнение показателя 5 баллов снижается за невыполнение показателя
5	Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий в профессиональных периодических изданиях	общий показатель для педагогических работников	За каждую публикацию: Муниципального уровня – 5 баллов; Регионального уровня – 10 баллов; Всероссийского уровня – 15 баллов.
6	Осуществление экспериментальной деятельности, направленной на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных технологий, образовательных ресурсов	общий показатель для педагогических работников	5 баллов присваивается за ведение экспериментальной деятельности
7	Осуществление инновационной деятельности (в форме реализации инновационных проектов и программ), ориентированной на совершенствование научно-педагогического,	общий показатель для педагогических работников	5 баллов присваивается за разработку, апробацию и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения

	учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования		
8	Соблюдение требований пожарной безопасности	общий показатель для всех должностей	5 баллов снижается при несоблюдении требований пожарной безопасности
9	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований	общий показатель для всех должностей	5 баллов снижается при несоблюдении санитарно-эпидемиологических требований
10	Количество открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, педагогических советах, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте организации	общий показатель для должностей педагогических работников	5 баллов за проведение открытого урока (занятия), за выступление на семинарах, методических объединениях. 1 балл за выступление на педагогических советах, общешкольном родительском собрании.
<b>VIII</b>	<b>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</b>		
1	Количество мероприятий, направленных на приобщение обучающихся к занятиям физической культурой и спортом	Учитель, воспитатель в ГПД	2 балла присваивается при проведении не менее двух мероприятий в течение учебного года, а также выполнении плана мероприятий по приобщению обучающихся к занятиям физической культурой и спортом
2	Реализация системы мероприятий оздоровительной и спортивной направленности	Воспитатель в ГПД, учитель	2 балла присваивается за: систематический анализ уровня, причин и структуры заболеваемости учащихся (наличие данных анализа); разработку и реализацию мероприятий, направленных на снижение уровня заболеваемости; выполнение плана мероприятий по приобщению учащихся к занятиям физической культурой и спортом
<b>IX</b>	<b>Работа с детьми из социально неблагополучных семей</b>		
1	Количество учащихся, совершивших правонарушения	Учитель	1 балл присваивается за отсутствие учащихся, совершивших правонарушения
2	Количество учащихся, к которым были применены меры дисциплинарного взыскания	Учитель, воспитатель в ГПД	1 балл присваивается за отсутствие учащихся, к которым были применены меры дисциплинарного взыскания
3	Количество учащихся, состоящих на учете в организации и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних	Учитель	1 балл присваивается за отсутствие учащихся, состоящих на учете в организации и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних
4	Доля учащихся, не	Учитель,	2 балла присваивается за отсутствие учащихся, не

	посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в организации	воспитатель в ГПД	посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в организации
<b>Х</b>	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета и пр.)</b>		
1	Размещение на сайте организации методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности	общий показатель для педагогических работников	3 балла присваивается за обновление методических и иных документов, размещенных на сайте организации, не реже одного раза в полугодие.
2	Создание и ведение собственного сайта	общий показатель для педагогических работников	5 баллов за создание, 3 балла за систематическое ведение сайта
3	Оформление кабинета	общий показатель для педагогических работников	5 баллов присваивается за эстетическое оформление кабинета в соответствии с требованиями по оснащению
4	Участие в работе по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории организации	общий показатель для педагогических работников	5 баллов присваивается за выполнение показателя
5	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства	Учитель, старшая вожатая, воспитатель в ГПД	За участие в конкурсах муниципального уровня – 20 баллов. За призовые места – 25 баллов. За победу – 30 баллов. За участие в конкурсах регионального уровня – 35 баллов. За призовые места – 40 баллов. За победу – 45 баллов. За участие в конкурсах федерального уровня – 50 баллов. За призовые места – 55 баллов. За победу – 60 баллов.
6	Создание фото- и видеотек школьных событий	общий показатель для всех должностей	2 балла присваивается за выполнение показателя

**Перечень показателей оценки эффективности деятельности коллектива образовательной организации для назначения выплат стимулирующего характера**

№ п/п	Направление оценки, показатель	Критерии оценки показателя
1	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	2 балла – предписания надзорных органов, жалобы отсутствуют; 0 баллов – предписания надзорных органов, жалобы имеются
2	Средний балл ОГЭ по сдаваемым предметам выпускников ОО	2 балла – средний балл ОГЭ по сдаваемым предметам выше среднего по району; 0 баллов – средний балл ОГЭ по сдаваемому предмету не выше среднего по району
3	Доля выпускников, не сдавших основной государственный экзамен по обязательным предметам, в общей численности выпускников ОО.	2 балла – отсутствуют выпускники, не сдавшие ОГЭ по обязательным предметам; 0 баллов - не выше районного показателя; (-2) балла - выше районного показателя
4	Результативность организации физкультурно--оздоровительной и спортивной работы в ОО	2 балла - наличие участников спортивных соревнований и акций на федеральном уровне 1,5 балла - наличие участников спортивных соревнований и акций на региональном уровне 1 балл – наличие призеров и победителей спортивных соревнований на муниципальном уровне
5	Реализация в ОО дополнительных образовательных программ на бюджетной основе	1 балл - реализуются; 0 баллов – не реализуются
6	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	1 балл - да; 0 баллов - нет
7	Профилактика правонарушений у обучающихся (наличие правонарушений обучающихся, зафиксированных вступившим в силу решением КДН об административном наказании или решением суда о применении мер уголовной ответственности)	1 балл - нет; (-1) балл - да
8	Уровень оборудования кабинетов в соответствии с требованиями ФГОС	2 балла – максимальный 1 балл – необходимый 0,5 балла – минимальный
9	Наличие системы оценки работы ОО с учетом мнения участников образовательных отношений и коллегиального органа управления ОО	1 балл - да; 0 баллов - нет
10	Функционирование системы государственно-общественного управления (закреплена в уставе ОО, наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативность деятельности)	1 балл - да; 0 баллов - нет
11	Предоставление первоочередных муниципальных услуг в электронном виде (в соответствии с календарным планом перехода на предоставление первоочередных муниципальных услуг, оказываемыми муниципальными учреждениями района)	2 балла - да; 0 баллов - нет

12	Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы ОО	2 балла - отсутствуют случаи травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности, сотрудников на рабочем месте; (-2) балла – имеют место случаи травматизма учащихся во время осуществления образовательной деятельности и (или) сотрудников на рабочем месте
13	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей ОО	Достижение значений районных показателей 1 балл – да -1 балл – нет
14	Доля высококвалифицированных кадров в сфере образования от числа квалифицированных работников	Достижение значений районных показателей 1 балл – да -1 балл – нет

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

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

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

2.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника. Стоимость одного балла определяется путем деления месячного размера фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, на количество баллов, набранных всеми работниками по итогам оценки деятельности работников.

2.7. Оценка деятельности работников производится в срок до 25 августа на очередной учебный год.

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

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

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

2.10. Выплаты по показателям оценки эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются:

на основании информации, представляемой работником по форме в соответствии с пунктом 6;

расчетов комиссии по оплате труда.

2.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на срок не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

### **3. Выплаты за качество выполняемых работ**

3.1. Выплаты за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за:

3.1.1. Участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, областным и районным мероприятиям, разработка образовательных проектов, программ и т. д.);

3.1.2. Особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, работа в классе-комплекте и т.д.);

3.1.3. Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

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

требуют длительного подготовительного этапа;

охватывают значительное количество учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся, работников организации;

улучшают коллективные результаты деятельности организации;

улучшают значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности организации;

способствующие привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

3.3. Выплаты стимулирующего характера за особый режим работы могут выплачиваться:

- учителям начальных классов, работающим в класс-комплекте – до 25%;

- учителю английского языка, работающему в класс-комплекте – до 20%.

3.4. При бальной оценке выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности.

При оценке в рублях по каждому показателю устанавливается значение в рублях или процентах к должностному окладу.

### **4. Премияльные выплаты по итогам работы**

4.1. Премияльные выплаты по итогам работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия на всероссийском, областном, районном или школьном уровне.

4.2. Премияльные выплаты по итогам работы могут быть установлены по показателям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным пунктом 2.2. если по соответствующим показателям работнику на текущий календарный год не установлены иные виды выплат стимулирующего характера.

4.3. Назначение премиальных выплат по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается.

### **5. Общие условия назначения выплат**

5.1. Работнику, проработавшему неполный месяц (или иной неполный период, за который устанавливается премия), премиальные выплаты по итогам работы

выплачиваются за фактически отработанное время в случаях его увольнения по следующим основаниям:

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

признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

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

перевод на другую работу.

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

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

невыполнение организацией муниципального задания;

не достижение средних по муниципальному району значений показателей;

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

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

5.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы могут назначаться для вновь принятых работников, при условии учета их показателей работы в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

выплаты за выслугу лет;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.5. При отсутствии средств на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы данные выплаты на следующие месяцы не переносятся.

## **6. Форма представления информации о значениях показателей деятельности работника**

ФИО работника \_\_\_\_\_

Должность работника \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1	Реализация проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	

2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся	
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся	
5	Участие и результаты участия учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	
6	Участие в коллективных педагогических проектах	
7	Участие работника в разработке и реализации основной образовательной программы	
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета и пр.)	
11	Оценка эффективности деятельности коллектива ОО	
	<b>Сумма баллов</b>	



**ПРИЛОЖЕНИЕ 4**

к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Байковской основной школы

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

<b>Перечень оснований</b>		<b>Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ</b>
1. За классное руководство (руководство группой):		
Педагогическим работникам	1 - 4 классов	15
	5 - 9 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	10
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку и литературе		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии		10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ		10
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:		
Учителям в ОО		10
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:		
Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения		до 15
7. За обслуживание вычислительной техники: Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера: - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не мене 5 единиц		10

- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
8. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объёма на время выполнения работ):	
Учителям	до 25
9. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Учителям	до 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
10. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
Педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
11. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом ОО.	до 20
12. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
Учителям и другим работникам	до 25
13. За заведование хозяйством:	
Директорам или другим работникам при отсутствии в штате организации должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством в ОО	до 10
14. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам, имеющих:	
6 – 12 классов	20
13 – 29 классов	35
30 и более классов	60
15. За руководство отделами:	
Во внешкольных организациях при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела):	
Педагогам дополнительного образования	30
16. Педагогическим работникам за участие в работе на областных экспериментальных площадках проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания	

образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
17. Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за обеспечение проведения учебно-тренировочного процесса, соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы	до 25
18. Работникам ОО, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
Ответственным за школьное питание	до 15
19. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
20. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30
21. Педагогическим работникам за организацию и координацию воспитательной работы	до 30
22. Педагогическим работникам за ведение школьного сайта, администрирование электронного дневника, АИС «Контингент, АИС «ГИА»	до 15

**Примечания:**

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

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

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

**ПРИЛОЖЕНИЕ 5**

к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Байковской основной школы

**ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

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

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

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

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

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

		<p>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, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми*, воспитатели-методисты</p>
2.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)

\* - данные должности переименованы.

#### Примечание.

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

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

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

