

**АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| от 21.05.2015г. | № 1100 |

О внесении изменений в Постановление администрации Володарского муниципального района Нижегородской области от 27.10.2008 года № 512«Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области»

В целях приведения в соответствие с действующим законодательством муниципальных правовых актов Володарского муниципального района, администрация Володарского муниципального района постановляет:

1. внести в Постановление администрации Володарского муниципального района Нижегородской области от 27.10.2008 года № 512 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области» следующие изменения:

1.2.наименование и текст постановления изложить в следующей редакции:

«Об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций и учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных Управлению образования администрации Володарского муниципального района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области" , Постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 N 468 "Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области, а также иных государственных учреждений Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области", администрация Володарского муниципального района **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить [Положение](#Par61) об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций и учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных Управлению образования администрации Володарского муниципального района (приложение №1).

1.1. Утвердить соответствие структуры фонда оплаты труда по общеобразовательным организациям следующему соотношению:

- не менее 60 процентов фонда оплаты труда учителей и не более 40 процентов фонда оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, обслуживающего), включая прочий педагогический персонал (другие педагогические работники), для организаций, расположенных в сельской местности;

-не менее 70 процентов фонда оплаты труда учителей и не более 30 процентов фонда оплаты труда прочего персонала для организаций, расположенных в городской местности.

1.2. Произвести с 1 января 2014 года увеличение на 12 процентов минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Володарского муниципального района.

1.3. Произвести с 1 января 2014 года увеличение на 12,3 процента должностных окладов педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области.

Увеличение в соответствии с [абзацем первым](#Par18) настоящего пункта учитывается при исчислении компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

1.4. Произвести с 1 января 2014 года увеличение на 20 процентов минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

1.5. Произвести с 1 января 2014 года увеличение на 14 процентов минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников по должностям врачей муниципальных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области, оплата труда которых производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для данной категории работников соответствующей отрасли.

1.6. Произвести с 1 января 2014 года увеличение на 24 процента минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников работникам, относящимся к среднему медицинскому персоналу, муниципальных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области, оплата труда которых производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для данной категории работников соответствующей отрасли.

1.7. Произвести с 1 октября 2014 года увеличение на 7 процентов минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных управлению образования администрации Володарского муниципального района Нижегородской области (за исключением работников, перечисленных в [пунктах 1.2](#Par18)-1.4 настоящего постановления и в [приложениях 6](#Par2980) и [7](#Par3033) к Положению).

1.8. Оплату труда работников муниципальных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области за счет средств субвенций из областного бюджета на исполнение полномочий в сфере общего образования производить в соответствии с настоящим Положением.

2. Признать утратившими силу следующие постановления администрации Володарского муниципального района от 14.02.2012 года № 328. «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных управлению образования администрации Володарского муниципального района».

3. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2014 года.

4. Общему отделу администрации Володарского муниципального района обеспечить публикацию настоящего постановления на официальном интернет сайте администрации Володарского муниципального района.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника управления образования администрации Володарского муниципального района Мастрюкову Т.М.

Глава администрации

Володарского муниципального района С.В.Бахтин

Приложение № 1

к постановлению

администрации Володарского

муниципального района

от 21.05.2015г. N 1100

[**Положение**](#Par61) **об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций и учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных Управлению образования администрации Володарского муниципального района**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением администрации Володарского муниципального района Нижегородской области от 26.09.2008 года №448 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Володарского муниципального района», другими нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, Володарского муниципального района.

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций и учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных Управлению образования администрации Володарского муниципального района (далее - организации), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников организаций;

- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;

- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;

- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Система оплаты труда работников организаций носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, муниципальными правовыми актами Володарского муниципального района Нижегородской области.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда

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

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

2.3. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации. В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н; от 5 мая 2008 года N 217н.

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 "[Порядок](#Par296) формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных Управлению образования администрации Володарского муниципального района Нижегородской области" к настоящему Положению.

Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" определена продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы (минимальных окладов) по профессиональным квалификационным группам педагогических работников согласно [пункту 1.4 приложения 1](#Par384) "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций и учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных Управлению образования администрации Володарского муниципального района" к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам 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 систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в [приложении 2](#Par1378) к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 "Примерное [Положение](#Par1585) о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций и учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных Управлению образования администрации Володарского муниципального района " 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.

2.8. Работникам организаций устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 4 "[Доплаты](#Par2716) за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности" к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к минимальному окладу (приложение 1 "[Порядок](#Par296) формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных управлению образования администрация Володарского муниципального районаНижегородской области" к настоящему Положению).

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

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

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

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

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

2.9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады устанавливаются при получении диплома о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная);дефектология и другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом.

2.9.9. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению 5 "[Порядок](#Par2901) определения стажа педагогической работы" к настоящему Положению.

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в [приложении 6](#Par2980), должностей работников здравоохранения установлены в [приложении 7](#Par3033), должностей работников физической культуры и спорта установлены в [приложении 8](#Par3140).

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

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

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

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

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

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

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

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

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

2.9.13. Руководители организаций проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом соответствующего органа исполнительной власти Володарского муниципального района Нижегородской области, являющегося учредителем организации.

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

2.10. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядок ее распределения в образовательных организациях.

2.10.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников , оговариваемой в трудовом договоре".

2.10.2. Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской, Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений", По вопросу, касающемуся работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры, см. Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41, Постановление Госкомтруда СССР, Минюста СССР и ВЦСПС от 09.03.1989 N 81/604-К-3/6-84 "Об утверждении Положения об условиях работы по совместительству" и иными нормативными правовыми актами.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.11.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

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

III. Условия оплаты труда руководителя организации (учреждения),

заместителей руководителя, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок установления должностных окладов руководителей муниципальных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных управлению образования администрации Володарского муниципального района Нижегородской области устанавливается в порядке , установленном в приложении 10 к настоящему положению.

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации устанавливается администрацией Володарского муниципального района в кратности от 1 до 8.

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

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

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 "[Выплаты](#Par1378) компенсационного характера" к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

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

Для руководителя организации работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утверждаемом распоряжением администрации Володарского муниципального района Нижегородской области.

3.6. Руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю организации устанавливается:

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

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

при выслуге более 10 лет - до 15%.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя (главного бухгалтера) и руководителя организации и величины средней заработной платы работника основного персонала по организации, педагогического стажа работы - для заместителей, курирующих учебно-воспитательную работу, и стажа работы - для заместителя по хозяйственной работе, главного бухгалтера:

Нв = (Зс x К) x В, где:

Нв - надбавка за выслугу в денежном выражении;

Зс - средняя заработная плата работника основного персонала по организации;

К - коэффициент соотношения должностного оклада заместителя (главного бухгалтера) к должностному окладу руководителя;

В - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

Стаж руководящей работы определяется в порядке, утверждаемом приказом министерства образования Нижегородской области.

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

IV. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

4.6. 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

муниципальных организаций,

осуществляющих образовательную

деятельность на территории

Володарского муниципального района

Нижегородской области, а также иных

 муниципальных организаций и учреждений

Володарского муниципального района

Нижегородской области, подведомственных

 Управлению образования администрации

 Володарского муниципального района

**Порядок формирования должностных окладов**

 **(ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций и учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных Управлению образования администрации Володарского муниципального района**

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

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад [<\*>](#Par333), руб. | Минимальный оклад [<\*\*>](#Par334), руб. |
| с 1 января 2014 года |  |  |  |
| Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части) | 3305 | 3724 | 3801 |
| с 1 октября 2014 года |  |  |  |
| Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части) | 3536 | 3985 | 4067 |

Примечание:

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

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

- дошкольных образовательных организаций;

- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы,

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад [<\*>](#Par378), руб. | Минимальный оклад [<\*\*>](#Par379), руб. |
| с 1 января 2014 года |  |  |  |  |
| 1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель) | 1,0 | 3533 | 3980 | 4063 |
| 2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму) | 1,05 | 3727 | 4199 | 4285 |
| с 1 октября 2014 года |  |  |  |  |
| 1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель) | 1,0 | 3780 | 4259 | 4347 |
| 2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму) | 1,05 | 3988 | 4493 | 4585 |

Примечание:

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

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

- дошкольных образовательных организаций";

- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы,

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад [<1>](#Par438), руб. | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад [<2>](#Par439), руб. | Минимальный оклад [<3>](#Par443), руб. | Минимальный оклад [<4>](#Par444), руб. |
| 1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый) | 1,0 | 3600 | 3834 |  | 7501 | 9421 |
| 2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель) | 1,11 | 4000 | 4260 |  | 8335 | 10469 |
| 3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель) | 1,17 | 4200 | 4473 | 5144 | 8752 | 10993 |
| 4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) | 1,22 | 4400 | 4686 | 5389 | 9168 | 11516 |

Примечание:

<1> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" муниципальных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы).

<2> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

<3> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

<4> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области,

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад [<\*>](#Par496), руб. | Минимальный оклад [<\*\*>](#Par497), руб. |
| с 1 января 2014 года |  |  |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 5470 | 6163 | 6291 |
| 2 квалификационный уровень | 1,04 | 5698 | 6420 | 6553 |
| 3 квалификационный уровень | 1,09 | 5926 | 6677 | 6815 |
| с 1 октября 2014 года |  |  |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 5853 | 6594 | 6731 |
| 2 квалификационный уровень | 1,04 | 6097 | 6869 | 7012 |
| 3 квалификационный уровень | 1,09 | 6341 | 7144 | 7292 |

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

<\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных дошкольных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области,

1.6. Положением об оплате труда работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, Володарского муниципального района Нижегородской области (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.7. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников ([пункт 1.4](#Par384) настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений ([пункт 1.5](#Par447) настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

|  |
| --- |
| за уровень профессионального образования и ученую степень: |
| бакалавр | 1,1 |
| специалист | 1,1 |
| магистр | 1,1 |
| кандидат наук | 1,2 |
| доктор наук | 1,3 |
| за квалификационную категорию: |
| высшая квалификационная категория | 1,3 |
| первая квалификационная категория | 1,2 |
| вторая квалификационная категория | 1,1 |

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года 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 трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

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

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

1.10. Положением об 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 до 5 лет | - до 0,05 |
| при выслуге лет от 5 до 10 лет | - до 0,1 |
| при выслуге более 10 лет | - до 0,15 |

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников ([пункт 1.4](#Par384) настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений ([пункт 1.5](#Par447) настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала ([пункты 1.2](#Par309) и [1.3](#Par339) настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "[Порядок](#Par2901) 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).

Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам организации по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений и по должностям работников учебно-вспомогательного персонала в размере 20 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) данной категории работников.

Применение надбавки за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

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

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

1.12. Положением об оплате труда работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

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

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

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад [<\*>](#Par604), руб. | Минимальный оклад [<\*\*>](#Par605), руб. |
| с 1 января 2014 года |  |  |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 6381 | 7190 | 7339 |
| 2 квалификационный уровень | 1,05 | 6724 | 7576 | 7733 |
| 3 квалификационный уровень | 1,13 | 7180 | 8089 | 8257 |
| с 1 октября 2014 года |  |  |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 6828 | 7693 | 7853 |
| 2 квалификационный уровень | 1,05 | 7195 | 8106 | 8274 |
| 3 квалификационный уровень | 1,13 | 7683 | 8655 | 8835 |

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

<\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала муниципальных дошкольных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области.

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

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

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад [<\*>](#Par1015), руб. | Минимальный оклад [<\*\*>](#Par1016), руб. |
| с 1 января 2014 года |  |  |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 3082 | 3472 | 3544 |
| 2 квалификационный уровень | 1,07 | 3305 | 3724 | 3801 |
| с 1 октября 2014 года |  |  |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 3298 | 3715 | 3792 |
| 2 квалификационный уровень | 1,07 | 3536 | 3985 | 4067 |

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого уровня муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

<\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области.

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад [<\*>](#Par1088), руб. | Минимальный оклад [<\*\*>](#Par1089), руб. |
| с 1 января 2014 года |  |  |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 3229 | 3639 | 3714 |
| 2 квалификационный уровень | 1,09 | 3533 | 3980 | 4063 |
| 3 квалификационный уровень | 1,2 | 3874 | 4366 | 4455 |
| 4 квалификационный уровень | 1,32 | 4274 | 4815 | 4915 |
| 5 квалификационный уровень | 1,45 | 4673 | 5264 | 5374 |
| с 1 октября 2014 года |  |  |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 3455 | 3894 | 3974 |
| 2 квалификационный уровень | 1,09 | 3780 | 4259 | 4347 |
| 3 квалификационный уровень | 1,2 | 4145 | 4672 | 4767 |
| 4 квалификационный уровень | 1,32 | 4573 | 5152 | 5259 |
| 5 квалификационный уровень | 1,45 | 5000 | 5632 | 5750 |

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих второго уровня муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

<\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области.

3.4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня".

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад [<\*>](#Par1161), руб. | Минимальный оклад [<\*\*>](#Par1162), руб. |
| с 1 января 2014 года |  |  |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 4169 | 4697 | 4794 |
| 2 квалификационный уровень | 1,09 | 4558 | 5136 | 5242 |
| 3 квалификационный уровень | 1,2 | 5014 | 5650 | 5766 |
| 4 квалификационный уровень | 1,33 | 5527 | 6227 | 6356 |
| 5 квалификационный уровень | 1,48 | 6154 | 6934 | 7077 |
| с 1 октября 2014 года |  |  |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 4461 | 5026 | 5130 |
| 2 квалификационный уровень | 1,09 | 4877 | 5496 | 5609 |
| 3 квалификационный уровень | 1,2 | 5365 | 6046 | 6170 |
| 4 квалификационный уровень | 1,33 | 5914 | 6663 | 6801 |
| 5 квалификационный уровень | 1,48 | 6585 | 7419 | 7572 |

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих третьего уровня муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

<\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих третьего уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области.

3.5. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня".

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад [<\*>](#Par1214), руб. | Минимальный оклад [<\*\*>](#Par1215), руб. |
| с 1 января 2014 года |  |  |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 6609 | 7447 | 7601 |
| 2 квалификационный уровень | 1,10 | 7293 | 8218 | 8387 |
| 3 квалификационный уровень | 1,21 | 7977 | 8988 | 9173 |
| с 1 октября 2014 года |  |  |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 7072 | 7968 | 8133 |
| 2 квалификационный уровень | 1,10 | 7804 | 8793 | 8974 |
| 3 квалификационный уровень | 1,21 | 8535 | 9617 | 9815 |

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

<\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области.

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

за выслугу лет:

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

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

Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам организации по должностям работников, относящихся к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в размере 20 процентов от должностного оклада данной категории работников.

Применение надбавок за выслугу лет и за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

3.7. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

4.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы:

- с 1 января 2014 года: 2963 руб.; 3338 [<\*>](#Par1261) руб., 3407 [<\*\*>](#Par1262) руб.;

- с 1 октября 2014 года: 3170 руб., 3572 [<\*>](#Par1261) руб., 3645 [<\*\*>](#Par1262) руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Коэффициент |
| 1 квалификационный уровень |  |
| 1 квалификационный разряд | 1,0 |
| 2 квалификационный разряд | 1,04 |
| 3 квалификационный разряд | 1,09 |
| 2 квалификационный уровень | 1,14 |

Примечание:

<\*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

<\*\*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области.

4.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы:

- с 1 января 2014 года: 3383 руб.; 3812 [<\*>](#Par1293) руб., 3891 [<\*\*>](#Par1294) руб.;

- с 1 октября 2014 года: 3620 руб., 4079 [<\*>](#Par1293) руб., 4163 [<\*\*>](#Par1294) руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Коэффициент |
| 1 квалификационный уровень |  |
| 4 квалификационный разряд | 1,0 |
| 5 квалификационный разряд | 1,11 |
| 2 квалификационный уровень |  |
| 6 квалификационный разряд | 1,23 |
| 7 квалификационный разряд | 1,35 |
| 3 квалификационный уровень |  |
| 8 квалификационный разряд | 1,49 |
| 4 квалификационный уровень | 1,63 - 1,79 |

Примечание:

<\*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих второго уровня муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

<\*\*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области.

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Квалификационные разряды | Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Повышающий коэффициент в зависимости от профессии |
| Профессии рабочих, не включенные в ПКГ"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"Размер минимальной ставки заработной платы:- с 1 января 2014 года: 2963 руб., 3338 [<\*>](#Par1339) руб., 3407 [<\*\*>](#Par1340) руб.,- с 1 октября 2014 года: 3170 руб., 3572 [<\*>](#Par1339) руб., 3645 [<\*\*>](#Par1340) руб. |
| 1 | 2 | Кухонный работник | 1,04 |
|  | 3 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 1,09 |
| Профессии рабочих, не включенные в ПКГ"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"Размер минимальной ставки заработной платы:- с 1 января 2014 года: 3383 руб., 3812 [<\*>](#Par1339) руб., 3891 [<\*\*>](#Par1340) руб.,- с 1 октября 2014 года: 3620 руб., 4079 [<\*>](#Par1339) руб., 4163 [<\*\*>](#Par1340) руб. |
| 1 | 5 | Повар | 1,11 |
|  |  | Слесарь по ремонту автомобилей |  |
|  |  | Слесарь-сантехник |  |
|  |  | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования |  |

Примечание:

<\*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

<\*\*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих муниципальных дошкольных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области .

4.4. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется со ставкой заработной платы. Применение повышающего коэффициента к минимальной ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам, работающим по профессиям, относящимся к ПКГ общеотраслевых профессий рабочих и профессиям рабочих, не включенных в ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, в размере 20 процентов от ставки заработной платы данной категории работников.

Применение надбавки за выслугу лет и надбавки за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, 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

муниципальных организаций,

осуществляющих образовательную

деятельность на территории

Володарского муниципального района

Нижегородской области, а также иных

 муниципальных организаций и учреждений

Володарского муниципального района

Нижегородской области, подведомственных

 Управлению образования администрации

 Володарского муниципального района

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.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Перечень оснований | Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) |
| 1 | За работу в организациях, расположенных: |  |
| 1.1 | - в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно [пункту 1.6](#Par1493) настоящего приложения) | 25 |
| 2 | За работу в организациях, не имеющих бытовых коммуникаций (водопровода, центрального отопления, канализации и другого) | 10 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Перечень оснований | Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) |
| 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);  | 15 - 20 |
| 4 | За работу в образовательных организациях, имеющих отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: |  |
|  | руководителю. Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных организациях с наличием интерната: | 20 |
|  | руководителю | 20 |
|  | работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) | 20 |
| 10 | 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 |
| 11 | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей | 20 |
| 12 | Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, организаций по работе с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками) | 20 |
| 17 | За специализацию - тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам организаций дополнительного образования (организаций со специальными наименованиями "специализированная детско-юношеская спортивная школа", "детско-юношеская спортивная школа" и других организаций дополнительного образования спортивной направленности) | 15 |

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

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

1.5. Статус специализации ([п. 17](#Par1476) таблицы) устанавливается решением учредителя по согласованию с территориальными органами управления физической культурой и спортом при условии непосредственной подготовки в организациях спортивной направленности квалифицированных спортсменов по олимпийским видам спорта - кандидатов и резерва для сборных команд России, а также команд мастеров по игровым видам спорта, спортсменов, имеющих звание "Мастер спорта России", участников чемпионатов Европы, мира, спортсменов, занявших 1 - 6 места на первенствах России.

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

1.6.1. Руководящие работники:

- директора, начальники, заведующие организациями;

- начальники учебно-методических, плановых и других основных отделов, управляющие (бригадиры на правах управляющих) учебных хозяйств, заведующие (отделами, лабораториями, учебной частью);

- заместители директоров, начальников, заведующих организациями, управляющих учебными хозяйствами, помощники директора по режиму;

- главные бухгалтеры, их заместители;

- руководители групп.

1.6.2. Главные специалисты.

1.6.3. Ведущие специалисты.

1.6.4. Специалисты:

- библиотекари, медицинские работники (врач, медицинская сестра), педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;

- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;

- инженерно-педагогические работники (старшие мастера, мастера производственного обучения);

- преподаватели-организаторы ОБЖ, руководители допризывной военной подготовки молодежи;

- руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;

- инспекторы, методисты;

- психологи, социологи, социальные педагоги, педагоги-психологи, переводчики;

- старшие лаборанты;

- бухгалтеры, экономисты, художники;

- инженеры, механики, техники, мастера, агрономы, зоотехники и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником;

- лаборанты, имеющие высшее образование и среднее профессиональное образование, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в образовательном (воспитательном) процессе.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование доплат | Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада) |
| 1. | За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) | не ниже 35 |
| 2. | За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР") | 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 ненормированный рабочий день водителям автомобилей | 25 |
| 4. | За работу водителям автомобилей, требующую повышенного уровня профессиональной квалификации |  |
|  | I класса | 25 |
|  | II класса | 10 |
| 5. | За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: | не менее чем в двойном размере |
|  | работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам | не менее двойной часовой или дневной ставки; |
|  | работникам, получающим месячный оклад | не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы |
|  | 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.) |
| 6. | За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой | сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере |

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

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

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

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

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

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников

муниципальных организаций,

осуществляющих образовательную

деятельность на территории

Володарского муниципального района

Нижегородской области, а также иных

 муниципальных организаций и учреждений

Володарского муниципального района

Нижегородской области, подведомственных

 Управлению образования администрации

 Володарского муниципального района

**Примерное** [**Положение**](#Par1585) **о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций и учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных Управлению образования администрации Володарского муниципального района**

(**далее - Положение)**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций и учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных Управлению образования администрации Володарского муниципального района (далее - организации), 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). Настоящее Положение является примерным и служит основой для разработки положения о стимулировании труда в организации.

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

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

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

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ

ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных [приложением 1](#Par296) к Положению);

- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;

2.1.1. Выплаты стимулирующего за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в [разделе 3](#Par1625) настоящего приложения.

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

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

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

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

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

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

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

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО

ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ РУКОВОДЯЩЕГО, ПЕДАГОГИЧЕСКОГО

И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО СОСТАВА ОРГАНИЗАЦИЙ

ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

3.1.Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций и учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных Управлению образования администрации Володарского муниципального района, устанавливается муниципальными правовыми актами Володарского муниципального района на основании целевых показателей деятельности муниципальных образовательных организаций и руководителей образовательных организаций.

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

3.3.Целевые показатели деятельности муниципальных образовательных организаций и руководителей образовательных организаций :

**3.3.1. общеобразовательные организации**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели деятельности Учреждений | Плановые значения показателей деятельности руководителей Учреждений | Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное) | Оценка экспертно-аналитической группы |
| 1 | 2 | 3 | 4 |  |
| **1.Качество учебных достижений обучающихся** |  |
| 1.1 | % выпускников, достигших минимально установленного порогового уровня по результатам ЕГЭ по русскому языку и математике | от % 0 до 89% − 0 баллов90%-99% – 1 балл100 % – 2 балла | 2 |  |
| 1.2 | % выпускников сдававших ЕГЭ, набравших по результатам ЕГЭ по математике и русскому языку от 70 и выше баллов  | от 0% до 9% – 0 балловот 10% до 19% – 1 баллболее 20% – 2 балла | 2 |  |
| 1.3 | % выпускников, выбравших экзамены (учитываются только экзамены по выбору) для сдачи в форме ЕГЭ из числа предметов изучавшихся на профильном уровне | от 0% до 50% – 0 балловот 50% до 69% – 1 баллот 70% до 100% – 2 балла | 2 |  |
| 1.4 | % выпускников, сдавших экзамены по выбору с результатом не ниже установленного порогового значения | менее 50% – 0 балловот51% − 80% – 1 баллот 81% −100% – 2 балла | 2 |  |
| 1.5 | % обучающихся от общего кол-ва выпускников 9-х классов, успешно сдавших ГИА (русский язык, математика) | от 0% до 94% – 0 балловот 95% до 99% – 1 балл100% – 2 балла | 2 |  |
| 1.6 | Наличие победителей и призёров олимпиады муниципального уровня  | 1человек-5 – 1 балл,5-10 человек – 1,5 балла10 и более – 2 балла  | 2 |  |
| 1.7 | Наличие участников , победителей и призёров олимпиады регионального уровня  | Наличие участников – 1 баллПризеры -2 балла,Победители -3 балла | 3 |  |
| 1.8 | Наличие участников , победителей и призёров олимпиады всероссийского уровня | Наличие участников – 1 баллПризеры -2 балла,Победители -3 балла | 3 |  |
| 1.9 | Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми | Реализация школьной программы «Одаренные дети»– 1 баллреализация рабочей программы – 1,5 балла | 2,5 |  |
| **2. Участие ОО в конкурсах и проектах** |
| 2.1 | Участие и победа в конкурсах и проектах муниципального и регионального уровней(за каждый конкурс или проект)   | УчастиеМуниципальный этап – 05 балловПобедаМуниципальный этап – 1 балл ,УчастиеРегиональный этап – 1 балловПобедаРегиональный этап – 2 балла , | 6 |  |
| 2.2 | Участие и победа в конкурсах и проектах федерального и международного уровней  | УчастиеФедерального уровня – 2 балловПобедаФедерального уровня– 3балл ,Участиемеждународного уровня – 2 балловПобедамеждународного уровня – 3балла , | 6 |  |
| **3.Охрана здоровья работников и обучающихся** |
| 3.1 | Отсутствие случаев травматизма и заболеваний обучающихся и педагогов, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм | Отсутствие случаев травматизма | 2 |  |
| 3.2 | Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в сфере образования.Предписания и замечания контрольных и надзорных органов  | Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов невыполненных во время без уважительной причины (не требующих больших финансовых вложений) − 2 баллов | 2 |  |
| 3.3 | Благоустройство территории и здания ОУ | Отсутствие замечаний к содержанию здания и территории – 2 баллов | 2 |  |
| 3.4 | Обеспечение двигательной нагрузки обучающихся во время длительного пребывания в учреждении | Регулярное проведение дней здоровья (не менее 4) – 1 балл,Проведение утренней зарядки – 1 балл,Организация и проведение двигательных пауз – 1 балл | 3 |  |
| 3.5 | Создание условий для организации медицинского обеспечения.  | Наличие оборудованного медицинского кабинета -0,5 баллаНаличие медицинского работника во время учебно-воспитательного процесса 1 балл | 1,5 |  |
| 3.6 | Внедрение учебных курсов, направленных на формирование здорового образа жизни у обучающихся. | За каждый курс – 1 балл | 3 |  |
| 3.7 | Своевременное прохождение медицинского осмотра работниками ОО | 100% | 2 |  |
| 3.8 | Обеспечение плановой диспансеризации учащимися ОО | 100% | 2 |  |
| 3.9  | Организация питания. | Охват горячим питанием выше среднего показателя по районуИли %от 80%-до 100% от общего числа обучающихся в ОО – 3 балловот 65%-до 80% от общего числа обучающихся в ОО – 2 баллов от 10%-до 60% от общего числа обучающихся в ОО – 0 балла | 3 |  |
| **4.Учебно-методическое и информационное наполнение учебно-воспитательного процесса , ведение сайта ОО** |
| 4.1 | Обеспеченность ОО учебно-методическим комплексом: |  | 4 |  |
| -обеспеченность учебной литературой, | 100% - 1 баллНиже 100% - 0 баллов |
| -количество обучающихся на 1 компьютер | Показатель равен областному значению – 1 балл,Показатель равен муниципальному значению – 0,5 балла,Ниже показателя муниципального уровня – 0 баллов |
| - количество оборудованных рабочих мест учителя, | От 80-% до 100% - 1 баллОт 50% до 80% - 0,5 баллаНиже 50% - 0 баллов |  |
|  - Уровень оснащенности кабинетов в соответствии со ФГОС | 100% - 1 баллНиже 100% - 0 баллов |  |
| 4.2. | Регулярное обновление материалов официального сайта ОО , | не реже одного раза в две недели 1 | 1 |  |
| 4.3. |  соответствие информации , размещенной на официальном сайте действующему законодательству | Соответствует - 2Не соответствует - 0 | 2 |  |
| **5. Эффективность воспитательной работы** |
| 5.1 | Наличие программы «Развитие воспитательной системы ОО» |  | 2 |  |
| 5.2 | Реализация социокультурных проектов | - школьный музей -0,5 балла- волонтерское движение -0,5- школьный театр – 0,5 - другие социальные проекты (за каждый проект) -0,5 | 3 |  |
| 5.3 | Занятость учащихся дополнительным образованием на базе ОО | До 60% - 0 балловОт 61% до 80% - 1 баллОт 81% - 100% -2 бала | 2 |  |
| 5.4 | % обучающихся, временно трудоустроенных во время школьных каникулПримечание: трудоустройстводетей с 14 лет по трудовому договору, школа выступает Работодателем | % обучающихся ОО, временно трудоустроенных в период каникул ниже среднего по муниципалитету − 0 баллов% обучающихся ОО, временно трудоустроенных в период каникул на уровне среднего по муниципалитету − 1балл% обучающихся ОО, временно трудоустроенных в период каникул выше среднего по муниципалитету – 1,5 баллов | 1,5 |  |
| 5.5 | Организация и проведение профилактических мероприятий с обучающимися (по предупреждению ДТП, безопасное поведение на воде, табакокурения, наркомании, токсикомании) | При проведении мероприятий − 2 баллаВ ОО на летний период не предусмотрено проведение профилактических мероприятий с обучающимися – 0 баллов | 2 |  |
| 5.6 | Организация различных форм летнего отдыха учащихся | Оздоровительный лагерь – 0,5 балловЛТО, ремонтные бригады -0,5Разновозрастные отряды -0,5Другое - 05 | 2 |  |
| 5.7 | Суммарный % обучающихся, охваченных разнообразными формами занятости и оздоровления во время летних школьных каникул | Ниже среднего по муниципалитету в период летних каникул − 1 баллНа уровне среднего по муниципалитету в период летних каникул – 1,5 балла; Выше среднего показателя по муниципалитету в период летних каникул − 2 баллов | 2 |  |
| **6 .Результативность профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков** |
| 6.1 | Положительная динамика снижения количества обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП  | Положительная динамика − 2 баллаСтабильное состояние − 1 баллОтрицательная динамика − 0 баллов | 2 |  |
| 6.2 | % обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП, охваченных внеурочной деятельностью  | Положительная динамика − 2 баллаСохранность контингента − 1 баллОтрицательная динамика − 0 баллов | 2 |  |
| 6.3 | Наличие положительной динамики снижения количества обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине  | Положительная динамика − 2 баллаСтабильное состояние − 1 баллОтрицательная динамика − 0 баллов | 2 |  |
| 6.4 | Наличие положительной динамики снижения количества преступлений и иных правонарушений, совершенных обучающимися  | Положительная динамика − 3 баллаСтабильное состояние − 1 баллОтрицательная динамика − 0 баллов | 3 |  |
| **7.Организация экспериментально – инновационной деятельности ОО** |
| 7.1 | Реализация инновационных программ и проектов  | Участие в экспериментальной и инновационной деятельности на -муниципальном уровне – участи 0,5 балла , инициирование проекта -1 балл-региональном уровне –1,5 балл- федеральном уровне –2 балл(за каждую программу , проект) | 6,5 |  |
| 7.2 | Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта ОО | Организация и проведение мероприятий На муниципальном уровне − 1 баллНа региональном уровне − 2 балла(за каждое мероприятие) | 6 |  |
| 7.3 | Наличие педагогических продуктов по результатам экспериментальной и инновационной деятельности, распространению передового педагогического опыта  | На муниципальном уровне − 1 баллНа региональном уровне − 2 баллаНа федеральном уровне – 3 баллаНаличие педагогической продукции, размещенной на сайте ОО – 2 балла | 8 |  |
| 7.4 | Участие педагогов и администрации ОО в профессиональных конкурсах и проектах  (за участие в каждом конкурсе) | На муниципальном уровне − 1 баллНа региональном уровне – 2 баллаНа федеральном уровне – 3баллаНа международном уровне-4 балла  | 10 |  |
| 7.5 | Победа педагогов и администрации ОО профессиональных конкурсах и проектах  (за победу в каждом конкурсе) | На муниципальном уровне − 2 баллНа региональном уровне – 3 баллаНа федеральном уровне – 4 баллаНа международном уровне-5 балла  | 14 |  |
| **8. Развитие сетевого взаимодействия и дистанционных форм обучения в ОО** |
| 8.1 | Динамика охвата обучающихся дистанционными формами обучения  | Положительная динамика − 2 балловСохранность контингента − 1 баллаОтсутствие динамики − 0 баллов | 2 |  |
| 8.2 | Организация сетевого взаимодействия при подготовке к ЕГЭ и ГИА | Организация сетевого взаимодействия -2 балла,участие в сетевом взаимодействии -1 балл | 2 |  |
| 8.3 | Наличие сетевых образовательных программ  | Наличие сетевых образовательных программ, разработанных учителями -2 балла,Использование сетевых образовательных программ, разработанных учителями других ОО -1 балла, | 2 |  |
| 8.4 | Охват обучающихся сетевыми образовательными программами | 80% - 100% от контингента обучающихся 9-11 классов – 2 балла80%- 60% от контингента обучающихся 9-11 классов- 1 балл,Менее 50%-0 | 2 |  |
| **9.Оценка кадрового потенциала ОО** |
| 9.1 | Укомплектованность кадрами ОО | Отсутствие вакансий в ОО | 1 |  |
| 9.2 | Доля молодых специалистов в ОО (в возрасте до 30 лет) | Доля молодых специалистов в ОО ниже среднего муниципального показателя – 0 баллДоля молодых специалистов в ОО на уровне среднего муниципального показателя – 1 баллаДоля молодых специалистов в ОО выше среднего муниципального показателя – 2 баллов | 2 |  |
| 9.3 | Снижение среднего возраста педагогического коллектива | Отсутствие отрицательной динамики среднего возраста – 2 баллов  | 2 |  |
| 9.4 | Своевременное прохождение компьютерных курсов педагогами ОО и административно-управленческим персоналом | Своевременное прохождение компьютерных курсов педагогами ОО и административно-управленческим персоналом − 2 баллаНаличие случаев несвоевременного прохождения компьютерных курсов− 0 баллов | 2 |  |
| 9.5 | Своевременное прохождение квалификационных курсов педагогами ОО и административно-управленческим персоналом | Своевременное прохождение квалификационных курсов педагогами ОО и административно-управленческим персоналом − 2 баллаНаличие случаев несвоевременного прохождения квалификационных курсов − 0 баллов | 2 |  |
| 9.6 | % педагогов ОО имеющих высшую квалификационную категорию  | Выше значения муниципального уровня 2Ниже значения муниципального уровня 0 | 2 |  |
| 9.7 | % педагогов ОО имеющих первую квалификационную категорию  | Выше значения муниципального уровня 2Ниже значения муниципального уровня 0 | 2 |  |
| 9.8 | Наличие педагогов – руководителей РМО и ПТГ, тьюторов (муниципальный уровень) | 1-2 человека – 1 балл3 и более – 2 балла | 2 |  |
| 9.9 | Особые условия труда | Работа в двух и более зданиях, наличие школьного автобуса и осуществление подвоза обучающихся, организованное в соответствии с требованиями нормативных правовых актов. | 2 |  |
| **10.Эффективность финансово-экономической деятельности ОО** |
| 10.1 | Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги и добровольные пожертвования) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (с нарастающим итогом) (%) | Положительная динамика | 2 |  |
| 10.2 | Обеспечение положительной динамики роста средней заработной платы учителей в сравнении с аналогичным периодом прошлого года (с нарастающим итогом) | Положительная динамика роста средней заработной платы в сравнении с периодом прошлого года − 2 балловОтсутствие положительной динамики роста средней заработной платы в сравнении с периодом прошлого года − 0 баллов | 2 |  |
| 10.3 | Доля стимулирующих выплат в общем объеме фонда оплаты труда | Размер стимулирующей части не ниже планового значения, установленного на финансовый год (не менее 30%) − 2 балловРазмер стимулирующей части ниже планового значения целевого показателя, установленного на финансовый год − 0 баллов | 2 |  |
| 10.4 | Эффективное расходование бюджетных средств | Эффективное – 2Не эффективное - 0 | 2 |  |

|  |
| --- |
| **11. Развитие дополнительных платных образовательных услуг** |
| 11.1 | Развитие дополнительных платных образовательных услуг | Наличие и реализация программ дополнительных платных образовательных услуг – 2балловОхват обучающихся программами дополнительных платных образовательных услуг (не менее 10%) –2 баллов | 4 |  |

|  |
| --- |
|  |
| **12.Развитие государственно- общественного управления ОО** |
| 12.1 | Сочетание принципов единоначалия и самоуправления: | Наличие программы развития государственно-общественного управления (ГОУ) школой:-Наличие пакета нормативной базы ГОУ ОО-1балл - наличие действующего управляющего совета-1балл;  - наличие действующего органа родительского самоуправления-1балл-наличие действующего органа ученического самоуправления-1 балл. - наличие страницы ГОУ на школьном сайте-1балл | 5 |  |
| **13.Обращения граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов** |
| 13.1 | Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов | Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов – 2 балла1 обоснованное обращение граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, при условии его оперативного устранения – 1 балл.Более 1 обоснованного обращения граждан по вопросам деятельности образовательной организации – минус 10 баллов. | 2 |  |
| **14.Организационная культура и исполнительская дисциплина руководителя** |
| 14.1 |  Наличие и реализация программы развития ОО |  Наличие утвержденной программы развития – 1 балл, Наличие отчетов о реализации программы развития – 1 балл | 2 |  |
| 14.2 | Своевременное приведение в соответствие с действующим законодательством Устава и локальных актов ОО | Соответствие Устава, локальных актов ОО действующему законодательству-2Несвоевременное внесение изменений в Устав и локальные акты ОО – 0 баллов | 2 |  |
| 14.3 | Своевременное предоставление установленной отчетности по выполнению муниципального задания на оказание муниципальных услуг  | Своевременное – 2 балла,Несвоевременное – 0 баллов | 2 |  |
| 14.4 | Своевременное и качественное предоставление материалов, в соответствии с требованиями вышестоящих органов | Своевременное предоставление материалов, разработанных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах Управления образования , администрации Володарского муниципального района– 1 балловПредоставление достоверной информации – 1 балловНесвоевременное предоставление запрашиваемой материалов (информации) , предоставление недостоверной информации (за каждый запрос)- минус 10 баллов от общего количества баллов | 2 |  |
| **15. Энергетическая эффективность образовательного учреждения** |
| 15.1 | Выполнение плана оргтехмероприятий  | 100% выполнение плана  | 2 |  |
| 15.2 | Выполнение плана потребления по лимитам энергоресурсов (с нарастающим итогом с начала года) в сопоставимых условиях | 100% выполнение плана | 2 |  |

Максимальное итоговое количество баллов 184

**3.3.2.Дошкольные образовательные организации**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели деятельности Учреждений | Плановые значения показателей деятельности руководителей Учреждений | Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное) | Оценка экспертно-аналитической группы |

|  |
| --- |
| 1. **Реализация образовательной программы дошкольного образования**
 |
| 1.1 | Охват услугами детского населения в соответствии с лицензионными условиями | 100%- 2 баллаМенее 80% - 0 баллов | 2 |  |
| 1. **Охрана здоровья работников и воспитанников**
 |
| 2.1 | Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников и педагогов, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм | Отсутствие случаев травматизма | 2 |  |
| 2.2 | Соответствие деятельности ДОО требованиям законодательства в сфере образования.Предписания и замечания контрольных и надзорных органов  | Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов невыполненных во время без уважительной причины (не требующих больших финансовых вложений) − 2 балла | 2 |  |
| 2.3 | Благоустройство территории и здания ОУ | Отсутствие замечаний к содержанию здания и территории – 2 баллов | 2 |  |
| 2.4 | Обеспечение двигательной нагрузки воспитанников  | Регулярное проведение дней здоровья (не менее 4) – 1 балл,Проведение утренней зарядки – 1 балл,Организация и проведение двигательных пауз – 1 балл | 3 |  |
| 2.5 | Создание условий для организации медицинского обеспечения.  | Наличие оборудованного медицинского кабинета -0,5 баллаНаличие медицинского работника - 1 балл | 1,5 |  |
| 2.6 | Своевременное прохождение медицинского осмотра работниками ОО | 100% | 2 |  |
| 2.7 | Обеспечение плановой диспансеризации воспитанниками ДОО | 100% | 2 |  |
| 2.8 | Посещаемость детей ДОО | менее 50 % от списочного состава − 0 балловот 60% до 80 % от списочного состава − 1 балловот 81 % до 100% от списочного состава − 2 баллов | 2 |  |
| 1. **Ведение сайта ДОО**
 |
| 3.1. | Регулярное обновление материалов официального сайта ДОО | не реже одного раза в две недели | 2 |  |
|  |  соответсвие размещенной на сайте информации действующему законодательству |  | 2 |  |
| **4.Энергетическая эффективность образовательного учреждения** |
| 4.1. | Выполнение плана оргтехмероприятий  | 100% выполнение плана  | 2 |  |
| 4.2. | Выполнение плана потребления по лимитам энергоресурсов (с нарастающим итогом с начала года) в сопоставимых условиях | 100% выполнение плана | 2 |  |
| **5.Организация экспериментально – инновационной деятельности Д ОО** |
| 5.1 | Реализация инновационных программ и проектов  | Участие в экспериментальной и инновационной деятельности на -муниципальном уровне – 1 балл-региональном уровне –1,5 балл- федеральном уровне –2 балл(за каждую программу , проект) | 6 |  |
| 5.2 | Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта ОО | Организация и проведение мероприятий на муниципальном уровне − 1 баллна региональном уровне − 2 балла(за каждое мероприятие) | 6 |  |
| 5.3 | Наличие педагогических продуктов по результатам экспериментальной и инновационной деятельности, распространению передового педагогического опыта  | На муниципальном уровне − 1 баллНа региональном уровне − 2 баллаНа федеральном уровне – 3 баллаНаличие педагогической продукции, размещенной на сайте ОО – 2 балла | 8 |  |
| 5.4 | Участие в профессиональных конкурсах и проектах  (за участие в каждом конкурсе) | На муниципальном уровне − 2 баллНа региональном уровне – 3 баллаНа федеральном уровне – 4 баллаНа международном уровне-5 балла  | 14 |  |
| 5.5 | Победа в профессиональных конкурсах и проектах  (за победу в каждом конкурсе) | На муниципальном уровне − 2 баллНа региональном уровне – 3 баллаНа федеральном уровне – 4 баллаНа международном уровне-5 балла  | 14 |  |
| **6. Оценка кадрового потенциала ДОО**  |
| 6.1 | Укомплектованность кадрами ДОО | Отсутствие вакансий в ДОО | 1 |  |
| 6.2 | Доля молодых специалистов вД ОО (в возрасте до 30 лет) | Доля молодых специалистов вДОО ниже среднего муниципального показателя – 0 баллДоля молодых специалистов в ОО на уровне среднего муниципального показателя – 1 баллаДоля молодых специалистов в ОО выше среднего муниципального показателя – 2 баллов | 2 |  |
| 6.3 | Снижение среднего возраста педагогического коллектива | Отсутствие отрицательной динамики среднего возраста – 2 баллов  | 2 |  |
| 6.4 | Своевременное прохождение курсов ПК педагогами ДОО и административно-управленческим персоналом | Своевременное прохождение курсов ПК педагогами ДОО и административно-управленческим персоналом − 2 баллаНаличие случаев несвоевременного прохождения курсов ПК− 0 баллов | 2 |  |
| 6.5 | % педагогов ДОО , имеющих высшую квалификационную категорию  | Выше значения муниципального уровня 2Ниже значения муниципального уровня 0 | 2 |  |
| 6.6 | % педагогов ДОО , имеющих первую квалификационную категорию  | Выше значения муниципального уровня 2Ниже значения муниципального уровня 0 | 2 |  |
| 6.7 | Особые условия труда | Работа в двух и более зданиях, котельная, семейный детский сад. | 2 |  |
| **7. Эффективность финансово-экономической деятельности ОО** |
| 7.1 | Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги и добровольные пожертвования) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (с нарастающим итогом) (%) | Положительная динамика | 2 |  |
| 7.2 | Обеспечение положительной динамики роста средней заработной платы педагогических работников в сравнении с аналогичным периодом прошлого года (с нарастающим итогом) | Положительная динамика роста средней заработной платы в сравнении с периодом прошлого года − 2 балловОтсутствие положительной динамики роста средней заработной платы в сравнении с периодом прошлого года − 0 баллов | 2 |  |
| 7.3 | Доля стимулирующих выплат в общем объеме фонда оплаты труда | Размер стимулирующей части не ниже планового значения, установленного на финансовый год (не менее 30%) − 2 баллаРазмер стимулирующей части ниже планового значения целевого показателя, установленного на финансовый год − 0 баллов | 2 |  |
| 7.4 | Своевременное предоставление установленной отчетности по выполнению муниципального задания на оказание муниципальных услуг по организации питания воспитанников ДОО  | 100% | 5 |  |
| 7.5 | Эффективное расходование бюджетных средств | Эффективное – 2Не эффективное - 0 | 2 |  |
| **8.Развитие государственно- общественного управления ДОО** |
| 8.1 | Сочетание принципов единоначалия и самоуправления: | -Наличие программы развития государственно-общественного управления (ГОУ)ДОО -1.-Наличие пакета нормативной базы ГОУ ДОО-1б - наличие действующего управляющего совета-1б;  - наличие действующего органа родительского самоуправления-1б-- наличие страницы ГОУ на сайте-1б | 5 |  |
| **9.Обращения граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов** |
| 9.1 | Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов | Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов – 2 балла1 обоснованное обращение граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, при условии его оперативного устранения – 1 балл.Более 1 обоснованного обращения граждан по вопросам деятельности образовательной организации – минус 10 баллов баллов. | 2 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **10.Организационная культура и исполнительская дисциплина руководителя** |  |
| 10.1 |  Наличие и реализация программы развития ДОО |  Наличие утвержденной программы развития – 1 балл, Наличие отчетов о реализации программы развития – 1 балл | 2 |  |
| 10.2 | Своевременное приведение в соответствие с действующим законодательством Устава и локальных актов ДОО | Соответствие Устава, локальных актов ОО действующему законодательству-2Несвоевременное внесение изменений в Устав и локальные акты ДОО – 0 баллов | 2 |  |
| 10.3 | Своевременное предоставление установленной отчетности по выполнению муниципального задания на оказание муниципальных услуг  | Своевременное – 2 балла,Несвоевременное – 0 баллов | 2 |  |
| 10.4 | Своевременное и качественное предоставление материалов, в соответствии с требованиями вышестоящих органов | Своевременное предоставление материалов, разработанных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах Управления образования , администрации Володарского муниципального района– 1 балловПредоставление достоверной информации – 1 балловНесвоевременное предоставление завпрашиваеиой материалов (информации) , предоставление недостоверной информации (за каждый запрос)- минус 10 баллов от общего количества баллов | 2 |  |

|  |
| --- |
| **11.Предписания и замечания контрольных и надзорных органов** |
| 11.1 | Предписания и замечания контрольных и надзорных органов  | Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов, не выполненных во время без уважительной причины − 2 балла | 2 |  |
| **12.Участие и результативность участия воспитанников в творческих конкурсах воспитанников** |
| 12.1. | % участия воспитанников в конкурсах муниципального и регионального уровней  | от 0% до 29% – 0 балловот 30% и выше – 1 балл | 1 |  |
| 12.2. | % призеров и победителей среди воспитанников в мероприятиях муниципального и регионального уровней  | от 0% до 10% призеров (от количества участников) – 0 балловот 11% до 39% – 1 баллот 40% до 100% – 2 балла | 2 |  |
| 12.3. | % участия воспитанников в конкурсах федерального и международного уровней  | от 0% до 9% – 0 балловот 10% и выше – 3 балла | 3 |  |
| 12.4. | % призеров и победителей среди воспитанников в конкурсах федерального и международного уровней | от 0% до 5% призеров (от количества участников) – 0 баллов;от 6% до 10% – 1 баллот 11% до 29% – 2 балла;от 30% до 69% – 3 балла;от 70% до 100% – 4 балла. | 4 |  |
| **13.Развитие дополнительных платных образовательных услуг** |
| 13.1 | Развитие дополнительных платных образовательных услуг | Наличие и реализация программ дополнительных платных образовательных услуг – 2баллаОхват воспитанников программами дополнительных платных образовательных услуг (не менее 10%) –2балла |  4 |  |
| **14.Расширение вариативности услуг дошкольного образования** |
| 14.1. | Организация на базе ДОО новых моделей предоставления услуг дошкольного образования (предусматривает охват дошкольным образованием детей, не входящих в списочный состав ДОО), группы кратковременного пребывания, группы предшкольной подготовки, группа семейного воспитания) | охват дошкольным образованием детей, не входящих в списочный состав ДОО (группа не менее 10 чел.) – 2 балла.Отсутствие новых моделей предоставления услуг дошкольного образования – 0 баллов. | 2 |  |

Максимальное итоговое количество баллов 133,5

**3.3.3.Организации дополнительного образования детей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** |  **Организации дополнительного образования детей** |  |
| **Качество дополнительного образования** |  |
| 1.1 |  реализация дополнительных образовательных программ в соответствии с лицензионными требованиями | Разнообразие направленностей (за каждую направленность) 1Освоение учащимися программ – 1 Сохранение контингента 1 | 8 |  |  |
| **2. Охрана здоровья работников и обучающихся** |
| 2.1 | Отсутствие случаев травматизма и заболеваний обучающихся и педагогов, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм | Отсутствие случаев травматизма | 2 |  |
| 2.2 | Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в сфере образования.Предписания и замечания контрольных и надзорных органов  | Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов невыполненных во время без уважительной причины (не требующих больших финансовых вложений) − 2 баллов | 2 |  |
| 2.3. | Благоустройство территории и здания ОО | Отсутствие замечаний к содержанию здания и территории – 2 баллов | 2 |  |
| 2.4. | Обеспечение двигательной нагрузки учащихся во время длительного пребывания в учреждении | Регулярное проведение дней здоровья (не менее 4) – 1 балл,Проведение утренней зарядки – 1 балл,Организация и проведение двигательных пауз – 1 балл | 3 |  |
| 2.5 | Создание условий для организации медицинского обеспечения.  | Наличие оборудованного медицинского кабинета -0,5 баллаНаличие медицинского работника во время учебно-воспитательного процесса 1 балл | 1,5 |  |
| 2.6 | Внедрение программ дополнительного образования, направленных на формирование здорового образа жизни у обучающихся. | За каждый курс – 1 балл | 3 |  |
| 2.7 | Своевременное прохождение медицинского осмотра работниками ОО | 100% | 2 |  |
| **3.Эффективность воспитательной работы** |
| 3.1 | Наличие программы «Развитие воспитательной системы ОО» |  | 2 |  |
| 3.2 | Реализация социокультурных проектов | - наличие музея -0,5 балла- волонтерское движение -0,5- постоянно действующая агитбригада -0,5- другие социальные проекты (за каждый проект) -0,5 | 3 |  |
| 3.3 | Охват учащихся дополнительным образованием на базе ОО | от количества обучающихся в районе –до 30%- 1 баллот 31% - 2 бала | 2 |  |
| 3.4 | Организация и проведение профилактических мероприятий с обучающимися (по предупреждению ДТП, безопасное поведение на воде, табакокурения, наркомании, токсикомании) | При проведении мероприятий − 2 баллаВ ОО на летний период не предусмотрено проведение профилактических мероприятий с обучающимися – 0 баллов | 2 |  |
| 3.5 | Суммарный % обучающихся, охваченных разнообразными формами занятости и оздоровления во время летних школьных каникул | Ниже среднего по муниципалитету в период летних каникул − 1 баллНа уровне среднего по муниципалитету в период летних каникул – 1,5 балла; Выше среднего показателя по муниципалитету в период летних каникул − 2 баллов | 2 |  |
| **4. Результативность профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков** |
| 4.1 | Положительная динамика снижения количества обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП  | Положительная динамика − 2 баллаСтабильное состояние − 1 баллОтрицательная динамика − 0 баллов | 2 |  |
| 4.2 | % обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП, охваченных дополнительным образованием  | Положительная динамика − 2 баллаСохранность контингента − 1 баллОтрицательная динамика − 0 баллов | 2 |  |
| 4.3 | Наличие положительной динамики снижения количества обучающихся, систематически пропускающих занятия по неуважительной причине  | Положительная динамика − 2 баллаСтабильное состояние − 1 баллОтрицательная динамика − 0 баллов | 2 |  |
| 4.5 | наличие положительной динамики снижения количества преступлений и иных правонарушений, совершенных обучающимися  | Положительная динамика − 3 баллаСтабильное состояние − 1 баллОтрицательная динамика − 0 баллов | 3 |  |
| ***5.Организация экспериментально – инновационной деятельности ОО*** |
| 5.1 | Реализация инновационных программ и проектов  | Участие в экспериментальной и инновационной деятельности на -муниципальном уровне – 1 балл-региональном уровне –1,5 балл- федеральном уровне –2 балл(за каждую программу , проект) | 6 |  |
| 5.2 | Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта ОО | Организация и проведение мероприятий На муниципальном уровне − 1 баллНа региональном уровне − 2 балла(за каждое мероприятие) | 6 |  |
| 5.3 | Наличие педагогических продуктов по результатам экспериментальной и инновационной деятельности, распространению передового педагогического опыта  | На муниципальном уровне − 1 баллНа региональном уровне − 2 баллаНа федеральном уровне – 3 баллаНаличие педагогической продукции, размещенной на сайте ОО – 2 балла | 8 |  |
| 5.4 | Участие в профессиональных конкурсах и проектах  (за участие в каждом конкурсе) | На муниципальном уровне − 2 баллНа региональном уровне – 3 баллаНа федеральном уровне – 4 баллаНа международном уровне-5 балла  | 14 |  |
| 5.5 | Победа в профессиональных конкурсах и проектах  (за победу в каждом конкурсе) | На муниципальном уровне − 2 баллНа региональном уровне – 3 баллаНа федеральном уровне – 4 баллаНа международном уровне-5 балла  | 14 |  |
| **6.Энергетическая эффективность учреждения**  |
| 6.1 | Выполнение плана оргтехмероприятий  | 100% выполнение плана  | 2 |  |
| 6.2 | Выполнение плана потребления по лимитам энергоресурсов (с нарастающим итогом с начала года)  | 100% выполнение плана | 2 |  |
| **7.Благоустройство территории и здания ОО** |
| 1 | Благоустройство территории и здания ОО | Отсутствие замечаний к содержанию здания и территории – 2 баллов | 2 |  |
| **8.Эффективность финансово-экономической деятельности образовательного учреждения** |
| 8.1 | Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги и др.) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года  | Положительная динамика | 2 |  |
| 8.2 | Обеспечение положительной динамики роста средней заработной платы в сравнении с аналогичным периодом прошлого года (с нарастающим итогом) | Положительная динамика роста средней заработной платы в сравнении с периодом прошлого года − 2 балловОтсутствие положительной динамики роста средней заработной платы в сравнении с периодом прошлого года − 0 баллов | 2 |  |
| 8.3 | Доля стимулирующих выплат в общем объеме фонда оплаты труда | Размер стимулирующей части не ниже планового значения, установленного на финансовый год (30%) − 2 балловРазмер стимулирующей части ниже планового значения целевого показателя, установленного на финансовый год − 0 баллов | 2 |  |
| 8.4 | Эффективное расходование бюджетных средств | Эффективное – 2Не эффективное - 0 | 2 |  |
| **9.Обращения граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов** |
| 9.1 | Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов | Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов – 2 баллов.1 обоснованное обращение граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, при условии его оперативного устранения – 0 балла.Более 1 обоснованного обращения граждан по вопросам деятельности образовательной организации – минус 10 баллов  | 2 |  |
| **10.Предписания и замечания контрольных и надзорных органов** |
| 10.1 | Предписания и замечания контрольных и надзорных органов  | Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов невыполненных во время без уважительной причины − 2 баллов | 2 |  |
| **11.Исполнительская дисциплина руководителя**  |
| 11.1 | Своевременное и качественное предоставление материалов, в соответствии с требованиями вышестоящих органов | Своевременное предоставление материалов, разработанных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах Управления образования – 1 баллПредоставление достоверной информации – 1 балловНесвоевременное предоставление завпрашиваеиой материалов (информации) , предоставление недостоверной информации (за каждый запрос)- минус 10 баллов от общего количества баллов | 2 |  |
| **12.Организация оздоровительной кампании на базе ОО во время школьных каникул** |
| 12.1 | Организация и проведение профилактических мероприятий с учащихся  | При проведении мероприятий − 2 баллаВ ОО на летний период не предусмотрено проведение профилактических мероприятий с учащимися – 0 баллов | 2 |  |
| 12.2 | % учащихся, охваченных разнообразными формами занятости и оздоровления во время летних школьных каникул | Ниже среднего по муниципалитету в период летних каникул − 1 балл На уровне среднего по муниципалитету в период летних каникул − 4 балла; Выше среднего показателя по муниципалитету в период летних каникул − 8 баллов | 8 |  |
| **13.Информационное наполнение  и регулярное обновление материалов сайта ОО** |
| 13.1 | Регулярное обновление материалов официального сайта ОО | не реже одного раза в две недели | 2 |  |
| **14.Сохранность контингента** |
| 14.1 | Сохранность контингента обучающихся от первоначального комплектования | от 0 % до 79% – 1 баллот 80 % до 100% – 2 балла | 2 |  |
| **15.Организация и проведение мероприятий по представлению и распространению передового педагогического опыта** |
| 15.1 | Организация и проведение научно-практических конференций и других мероприятий по распространению передового опыта на базе ОО | Организация и проведение не менее 1 мероприятия | 2 |  |

Максимальное итоговое количество баллов 127,5

* 1. **Целевые показатели деятельности муниципального бюджетного учреждения «Сервисный центр Володарского муниципального района» и его руководителя**

(Оценочный лист)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели деятельности Учреждения | Плановые значения показателей деятельности руководителя Учреждения | Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное) | Оценка экспертно-аналитической группы |
| 1 | 2 | 3 | 4 |  |
| 1.1 | Своевременное предоставление установленной отчетности по выполнению муниципального задания на оказание муниципальных услуг  | 100% | 2 |  |
| 1.2 | Отсутствие неудовлетворительных результатов исследований готовых блюд в школьных столовых | 100% | 2 |  |
| 1.3 | Отсутствие обоснованных замечаний по соблюдению технологии приготовления блюд в школьных столовых | 100% | 2 |  |
| 1.4 | Уменьшение кредиторской задолженности за поставленные товары и услуги по сравнению с предыдущим полугодием | Уменьшение кредиторской задолженности за поставленные товары и услуги по сравнению с предыдущим месяцем (нарастающим итогом) | 2 |  |
| 1.5 | Отсутствие случаев травматизма и заболеваний обучающихся и педагогов, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм | Отсутствие случаев травматизма | 2 |  |
| 1.6 | Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства .Предписания и замечания контрольных и надзорных органов  | Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов невыполненных во время без уважительной причины (не требующих больших финансовых вложений) − 2 баллов | 2 |  |
| 1.7 | Укомплектованность кадрами учреждения | Отсутствие вакансий в учреждении | 2 |  |
| 1.8 | Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги и добровольные пожертвования) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (с нарастающим итогом) (%) | Положительная динамика | 2 |  |
| 1.9 | Доля стимулирующих выплат в общем объеме фонда оплаты труда | Размер стимулирующей части не ниже планового значения, установленного на финансовый год (не менее 30%) − 2 балловРазмер стимулирующей части ниже планового значения целевого показателя, установленного на финансовый год − 0 баллов | 2 |  |
| 1.10 | Эффективное расходование бюджетных средств | Эффективное – 2Не эффективное - 0 | 2 |  |
| 1.11 | Развитие дополнительных платных услуг | Наличие и реализация программ дополнительных платных услуг – 2баллаОхват обучающихся дополнительными платными услугами (не менее 10%) –2 балла | 2 |  |
| 1.13 | Своевременное прохождение медицинского осмотра работниками Учреждения | 100% | 2 |  |
| 1.14 | Организация питания | Охват горячим питаниемот 80%-до 100% от общего числа обучающихся в ОО района – 3 балловот 65%-до 80% от общего числа обучающихся в ОО района – 2 баллов от 10%-до 60% от общего числа обучающихся в ОО района – 0 балла | 3 |  |
| 1.15 | Своевременная и качественная уборка помещений ОО | 100% | 2 |  |
| 1.16 |  Поддержание зданий и сооружений в надлежащем состоянии | 100% | 2 |  |
| 1.17 | Подготовка ОО к новому учебному году | Доля образовательных учреждений, принятых к новому учебному году от общего числа образовательных учреждений с первого раза - не менее 90%; | 2 |  |
| 1.18 | Устранение аварийных ситуаций и неисправностей по заявкам ОО | Своевременно -100% - 2 баллаСроки ликвидации аварийных ситуаций – в течении суток с момента поступления заявки 2 балла | 4 |  |
| 1.19 | Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам деятельности Учреждения | Отсутствие обоснованных обращений граждан– 2 балла1 обоснованное обращение– 1 балл.Более 1 обоснованного обращения граждан – 0 баллов. | 2 |  |
| 1.20 | **11.Исполнительская дисциплина руководителя**  |  |  |  |
|  | Своевременное и качественное предоставление материалов, в соответствии с требованиями вышестоящих органов | Своевременное предоставление материалов, разработанных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах Управления образования – 1 баллПредоставление достоверной информации – 1 балловНесвоевременное предоставление завпрашиваеиой материалов (информации) , предоставление недостоверной информации (за каждый запрос)- минус 10 баллов от общего количества баллов | 2 |  |

Максимальное итоговое количество баллов 41

3.5. Критерии материального стимулирования заместителя директора образовательной организации.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Сохранение контингента обучающихся | Да |  | 2 |
| 2 | Повышение квалификации | Да |  | 1 |
| 3 | Наличие второгодников (переведенных условно) в курируемых классах |  | Нет | 2 |
| 4 | Система работы с документами курируемых педагогов | Да |  | 1 |
| 5 | Система работы с документами заместителя директора | Да |  | 1 |
| 6 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах | Да |  | 2 |
| 7 | Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации | Да |  | 2 |
| 8 | Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов |  |  |  |
|  | - на уровне района города | Да |  | 0,5 |
|  | - на городском уровне или уровне района области | Да |  | 1 |
|  | - на областном уровне | Да |  | 1,5 |
|  | - на федеральном уровне | Да |  | 2 |
| 9 | Методическая работа курируемых педагогов | Да |  | 2 |
| 10 | Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам) | Да |  | 2 |
| 11 | Организация повышения квалификации курируемых педагогов | Да |  | 2 |
| 12 | Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам | Да |  | 2 |
| 13 | Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов | Да |  | 2 |
| 14 | Информатизация управленческой деятельности | Да |  | 1 |
| 15 | Участие в экспериментальной работе | Да |  | 1 |

Примечания:

К [п. 1](#Par1851). Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отсева, перевода в общеобразовательную организацию, осуществляющую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет, смены ОО при сохранении прежнего места жительства.

К [п. 2](#Par1856). Повышение квалификации заместителя директора - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К [п. 4](#Par1866). Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОО, представителей контролирующих органов.

К [п. 5](#Par1871). Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОО, представителей контролирующих органов.

К [п. 6](#Par1876). Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся курируемых классов.

К [п. 7](#Par1881). Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся курируемой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени (итоги подводятся раз в год).

К [п. 8](#Par1886). Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К [п. 9](#Par1913). Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К [п. 10](#Par1918). Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К [п. 11](#Par1923). Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К [п. 12](#Par1928). Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления ОО и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах организации, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции) | Да |  | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно | Да |  | -2 |
| 3 | Предписания Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно | Да |  | -2 |
| 4 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов | Да |  | -2 |

3.6. Критерии стимулирования учителя (преподавателя).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) обучающихся по итогам полугодия, переводных экзаменов | Да |  | 2 |
| 2 | Объективность оценки учителем качества знаний обучающихся | Да |  | 2 |
| 3 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий | Да |  | 2 |
| 4 | Наличие методической работы учителя | Да |  | 1 |
| 5 | Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции |  | Нет | 0,5 |
| 6 | Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: |  |  |  |
|  | - на уровне района города, города районного подчинения; | Да |  | 0,5 |
|  | - на городском уровне или уровне района области; | Да |  | 1 |
|  | - на областном уровне; | Да |  | 1,5 |
|  | - на федеральном уровне | Да |  | 2 |
| 7 | Наличие аналитической работы учителя | Да |  | 1 |
| 8 | Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе | Да |  | 1 |
| 9 | Участие в инновационной и экспериментальной работе | Да |  | 1,5 |
| 10 | Наличие работы с родителями | Да |  | 1 |
| 11 | Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм | Да |  | 2 |
| 12 | Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода | Да |  | 1 |
| 13 | Внеклассная работа с обучающимися по предмету | Да |  | 1 |

Примечания:

К [п. 1](#Par1995). Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия - сохранение и улучшение качества знаний обучающихся. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

К [п. 2](#Par2000). Объективность оценки учителя качества знаний обучающихся - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

К [п. 3](#Par2005). Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает, в том числе, систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности.

К [п. 4](#Par2010). Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах ("Учитель года") не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей на уровне образовательной организации. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К [п. 5](#Par2015). Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, контролирующих органов по работе с документацией.

К [п. 7](#Par2047). Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К [п. 8](#Par2052). Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К [п. 9](#Par2057). Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К [п. 10](#Par2062). Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К [п. 12](#Par2072). Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К [п. 13](#Par2077). Проведение внеклассных мероприятий по предмету - включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса | Да |  | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах | Да |  | -2 |
| 3 | Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины | Да |  | -2 |
| 4 | Невыполнение учебной программы | Да |  | -2 |
| 5 | Нарушение норм техники безопасности | Да |  | -2 |

3.7. Критерии материального стимулирования классного руководителя.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Сохранение контингента обучающихся (воспитанников) | Да |  | 1 |
| 2 | Повышение квалификации | Да |  | 0,5 |
| 3 | Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в ОО | Да |  | 0,5 |
| 4 | Правонарушения обучающихся класса |  | Нет | 0,5 |
| 5 | Наличие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия |  | Нет | 0,5 |
| 6 | Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями | Да |  | 0,5 |
| 7 | Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции |  | Нет | 0,5 |
| 8 | Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя | Да |  | 0,5 |
| 9 | Наличие диагностической работы | Да |  | 0,5 |
| 10 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий | Да |  | 1 |
| 11 | Охват горячим питанием обучающихся класса | Да |  | 1 |
| 12 | Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий | Да |  | 1 |
| 13 | Наличие ученического самоуправления | Да |  | 1 |
| 14 | Наличие работы с родителями | Да |  | 1 |
| 15 | Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом | Да |  | 1 |
| 16 | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | Да |  | 1 |

Примечания:

К [п. 1](#Par2134). Выбытие обучающихся (воспитанников) без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в классе (перевод в общеобразовательную организацию, реализующую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет).

К [п. 2](#Par2139). Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах ("Классный руководитель года") не ниже районного уровня за рассматриваемый период.

К [п. 3](#Par2144). Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в ОО - 100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам.

К [п. 4](#Par2149). Правонарушения обучающихся класса при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К [п. 6](#Par2159). Сотрудничество с организациями дополнительного образования, образовательными организациями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, образовательными организациями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К [п. 7](#Par2164). Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, контролирующих органов по работе с документацией.

К [п. 8](#Par2169). Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К [п. 9](#Par2174). Наличие диагностической работы - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К [п. 10](#Par2179). Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся в результате применения этих технологий.

К [п. 11](#Par2184). Охват горячим питанием обучающихся класса выше среднего показателя по общеобразовательной организации, в том числе и льготным питанием.

К [п. 13](#Par2194). Наличие ученического самоуправления - наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие обучающихся в общественных организациях и различных органах общественного управления ОО.

К [п. 14](#Par2199). Наличие работы с родителями - наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию обучающихся.

К [п. 15](#Par2204). Проведение совместных мероприятий для родителей, учащихся.

К [п. 16](#Par2209). Наличие работы с детьми из социально неблагополучных семей, педагогическое сопровождение детей и родителей в вопросах семейного воспитания.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса | Да |  | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах | Да |  | -2 |
| 3 | Нарушение норм техники безопасности | Да |  | -2 |
| 4 | Систематические пропуски обучающимися класса учебных занятий без уважительной причины | Да |  | -2 |

3.8. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Повышение квалификации | Да |  | 0,5 |
| 2 | Наличие системы работы с документами | Да |  | 0,5 |
| 3 | Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: |  |  |  |
|  | - на уровне района города и городского поселения районного подчинения; | Да |  | 0,5 |
|  | - на городском уровне или уровне района области; | Да |  | 1 |
|  | - на областном уровне; | Да |  | 1,5 |
|  | - на федеральном уровне | Да |  | 2 |
| 4 | Наличие авторской образовательной программы | Да |  | 1 |
| 5 | Наличие диагностической работы | Да |  | 0,5 |
| 6 | Применение информационных технологий в образовательном процессе | Да |  | 0,5 |
| 7 | Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм | Да |  | 0,5 |
| 8 | Наличие работы с родителями | Да |  | 0,5 |
| 9 | Методическое обеспечение образовательного процесса | Да |  | 1 |
| 10 | Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями | Да |  | 0,5 |
| 11 | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | Да |  | 1 |

Примечания:

К [п. 1](#Par2264). Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе "Сердце отдаю детям" не ниже районного (городского) уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К [п. 2](#Par2269). Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К [п. 3](#Par2274). Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К [п. 4](#Par2301). Наличие образовательной программы - наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К [п. 5](#Par2306). Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К [п. 6](#Par2311). Применение информационных технологий в образовательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К [п. 8](#Par2321). Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К [п. 9](#Par2326). Методическое обеспечение образовательного процесса - наличие методических разработок занятий с обучающимися согласно утвержденной образовательной программе, образцов изделий, учебных проектов и т.д.

К [п. 10](#Par2331). Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К [п. 11](#Par2336). Наличие в организации детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в организации.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещении ОО | Да |  | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах | Да |  | -2 |
| 3 | Нарушение норм техники безопасности | Да |  | -2 |

3.9. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Участие в реализации программы развития ОО, участие в инновационной и экспериментальной работе в ОО | Да | 2 |
| 2 | Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции | Да | 1 |
| 3 | Участие в системе мониторинга в ОО | Да | 1 |
| 4 | Наличие системы работы с одаренными детьми | Да | 1 |
| 5 | Наличие работы с родителями, педагогами ОО | Да | 0,5 |
| 6 | Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОО | Да | 1 |
| 7 | Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОО | Да | 1 |
| 8 | Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства | Да | 2 |
| 9 | Наличие коррекционно-развивающей работы в ОО, включающей до 30% обучающихся | Да | 1 |
| 10 | Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии | Да | 0,5 |
| 11 | Повышение квалификации | Да | 1 |
| 12 | Количество обучающихся, превышающее 500 человек | Да | 2 |
| 13 | Наличие системы работы с детьми группы риска | Да | 2 |
| 14 | Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов | Да | 1 |
| 15 | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | Да | 1 |

К [п. 1](#Par2382). Участие в реализации программы развития ОО - педагог-психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К [п. 2](#Par2386). Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К [п. 3](#Par2390). Участие в системе мониторинга в ОО - разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса.

К [п. 4](#Par2394). Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся.

К [п. 5](#Par2398). Наличие работы с родителями - сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

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

К [п. 6](#Par2402). Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОО - проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся в ОО, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К [п. 7](#Par2406). Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОО - углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К [п. 8](#Par2410). Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства - формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К [п. 9](#Par2414). Наличие коррекционно-развивающей работы в ОО, включающей до 30% учащихся - активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К [п. 10](#Par2418). Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах организации спецкурсов, факультативов по психологии.

К [п. 11](#Par2422). Повышение квалификации педагога-психолога - прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К [п. 12](#Par2426). Количество обучающихся, превышающее 500 человек, - за каждые последующие 250 обучающихся полагаются баллы.

К [п. 13](#Par2430). Система работы с детьми группы риска - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к группе риска.

К [п. 14](#Par2434). Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

К [п. 15](#Par2438). Проведение психологического тестирования на предмет выявления склонностей к асоциальному поведению, психолого-педагогическая коррекция асоциального поведения

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1. | Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога | Да | -2 |
| 2. | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах | Да | -2 |
| 3. | Нарушение норм техники безопасности | Да | -2 |

Примечания:

К [п. 1](#Par2466). Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога - нарушение этических норм и принципов практического психолога.

К [п. 2](#Par2470). Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, - наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.10. Критерии материального стимулирования социального педагога.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Повышение квалификации | Да | 1 |
| 2 | Правонарушения обучающихся ОО, состоящих на внутреннем учете | Нет | 1 |
| 3 | Посещаемость учебных занятий обучающимися ОО, состоящими на внутреннем учете | Да | 1 |
| 4 | Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутреннем учете | Нет | 1 |
| 5 | Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями | Да | 2 |
| 6 | Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям | Нет | 1 |
| 7 | Наличие диагностической и аналитической работы | Да | 2 |
| 8 | Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися | Да | 2 |
| 9 | Наличие работы с родителями обучающихся (лицами, их заменяющими, законными представителями) | Да | 2 |
| 10 | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | Да | 2 |

Примечания:

К [п. 1](#Par2489). Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, самообразование и участие в методобъединениях).

К [п. 2](#Par2493). Правонарушения обучающихся ОО (наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности).

К [п. 3](#Par2497). Обеспечение посещаемости обучающимися ОО (100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам).

К [п. 5](#Par2505). Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени обучающихся при взаимодействии с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, состоящих на внутреннем учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других организациях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

- группы риска;

- из многодетных семей;

- из малообеспеченных семей;

- опекаемых;

- детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- детей из неполных семей.

К [п. 6](#Par2509). Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администрации ОО, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы организаций, оказывающих помощь ребенку).

К [п. 7](#Par2513). Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутришкольном учете):

- по успеваемости обучающихся;

- по состоянию здоровья;

- по занятости в свободное время;

- составление социального паспорта семей.

К [п. 8](#Par2517). Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К [п. 9](#Par2521). Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).

К [п. 10](#Par2525). Реализация плана индивидуальной работы с детьми из социально неблагополучных семей, а также с их родителями.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1. | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом | Да | -1 |
| 2. | Правонарушения обучающихся ОО, состоящих на внутришкольном учете | Да | -1 |
| 3. | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся со стороны социального педагога | Да | -1 |
| 4. | Нарушение норм техники безопасности | Да | -1 |

3.11. Критерии материального стимулирования старших вожатых.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Повышение квалификации | Да |  | 1 |
| 2 | Наличие системы работы с документами | Да |  | 1 |
| 3 | Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций: |  |  |  |
|  | - на уровне района города и городского поселения районного подчинения; | Да |  | 0,5 |
|  | - на городском уровне или уровне района области; | Да |  | 1 |
|  | - на областном уровне; | Да |  | 1,5 |
|  | - на федеральном уровне | Да |  | 2 |
| 4 | Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации) | Да |  | 1,5 |
| 5 | Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером | Да |  | 2 |
| 6 | Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях | Да |  | 1 |
| 7 | Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта и другими организациями | Да |  | 1 |
| 8 | Наличие детского объединения | Да |  | 1,5 |

Примечания:

К [п. 1](#Par2580). Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже районного уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К [п. 2](#Par2585). Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации ОО, представителей контролирующих органов.

К [п. 3](#Par2590). Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К [п. 4](#Par2617). Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К [п. 5](#Par2622). Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания обучающихся. Владение персональным компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

К [п. 6](#Par2627). Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К [п. 7](#Par2632). Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для учащихся с организациями дополнительного образования, другими ОО, организациями культуры, спорта и другими организациями, привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с обучающимися (без количественного показателя с учетом качества проведенных мероприятий).

К [п. 8](#Par2637). Наличие в ОО действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже районного уровня).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах | Да |  | - 2 |
| 2 | Травматизм обучающихся во время мероприятий, проводимых старшим вожатым | Да |  | - 2 |
| 3 | Нарушение норм техники безопасности | Да |  | - 2 |

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

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

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

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

3.16. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.22. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (без начислений страховых взносов), запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на выслугу лет и премиальных выплат по итогам конкретной работы, делится на доли фонда стимулирующих выплат определенной группы персонала и делится на итоговое количество баллов определенной группы персонала организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

НЕ = (Д x Б) / М, где:

НЕ - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

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

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

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

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

4. Стимулирование работников организации, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена [разделом 3](#Par1625) настоящего приложения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников

муниципальных организаций,

осуществляющих образовательную

деятельность на территории

Володарского муниципального района

Нижегородской области, а также иных

 муниципальных организаций и учреждений

Володарского муниципального района

Нижегородской области, подведомственных

 Управлению образования администрации

 Володарского муниципального района

ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ

НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень оснований | Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ |
| 1. За классное руководство (руководство группой): |  |
| Учителям | 1 - 4 классов | 15 |
|  | 5 - 11 классов | 20 |
| Преподавателям профессиональных образовательных организаций | 20 |
| 2. За проверку тетрадей: |  |
| Учителям | 1 - 4 классов | 10 |
| Учителям русского языка в общеобразовательных организациях, в которых обучение ведется на родном (нерусском) языке, и общеобразовательных организациях, в которых обучение ведется на русском языке, но наряду с ним изучается один из языков народов России, ведущим эти предметы в 1 - 4 классах | 15 |
| 3. За проверку письменных работ: |  |
| Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе | 15 |
| Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии | 10 |
| 4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ | 10 |
| 5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими: |  |
| Учителям в общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) | 10 |
| Преподавателям (старшим преподавателям), мастерам производственного обучения в профессиональных образовательных организациях | до 15 |
| 6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями: |  |
| Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения | до 15 |
| 7. За заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности: |  |
| Преподавателям и старшим преподавателям | до 25 |
| 8. За обслуживание вычислительной техники: |  |
| Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера: |  |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц | 10 |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц | 15 |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц | 20 |
| - за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров | 25 |
| 9. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ): |  |
| Учителям | до 25 |
| 10. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими): |  |
| Учителям | до 20 |
| При наличии комбинированных мастерских | до 35 |
| 11. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: |  |
| В общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов: |  |
| от 10 до 19 | 25 |
| от 20 до 29 | 50 |
| 30 и более | 100 |
| В общеобразовательных организациях с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющих обучение |  |
|  |
| Педагогическим работникам | 50 |
| 12. 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 образовательной организации | до 20 |
| 13. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета: |  |
| Учителям, преподавателям и другим работникам | до 25 |
| 14. За ведение бухгалтерского учета по подсобному сельскому хозяйству: |  |
| Главным бухгалтерам (бухгалтерам) общеобразовательных организаций с наличием интерната, общеобразовательных организаций со специальным наименованием "кадетская школа" с наличием интерната, общеобразовательных организаций с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющих обучение | до 15 |
|  |
| Главным бухгалтерам (бухгалтерам) профессиональных образовательных организаций при отсутствии бухгалтера по подсобному сельскому хозяйству | до 15 |
| 15. За ведение библиотечной работы: |  |
| Работникам профессиональных образовательных организаций при отсутствии библиотечных работников, работникам профессиональных образовательных организаций, имеющих очно-заочные отделения (группы) | до 10 |
| 16. За заведование хозяйством: |  |
| Директорам или другим работникам при отсутствии в штате организаций должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством в общеобразовательных организациях, реализующих общеобразовательные программы в очно-заочной форме, интернатах при общеобразовательных организациях, образовательных организациях дополнительного образования со специальными наименованиями "специальная музыкальная школа" и "художественная школа", в интернатах при профессиональных образовательных организациях в сфере искусства | до 10 |
| 17. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию: |  |
| Педагогическим работникам в общеобразовательных организациях, имеющих: |  |
| 6 - 12 классов | 20 |
| 13 - 29 классов | 35 |
| 30 и более классов | 60 |
| 18. За заведование учебно-консультационными пунктами: |  |
| Учителям и другим педагогическим работникам | 10 |
| 19. За руководство отделами: |  |
| Во внешкольных организациях при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела): |  |
| Педагогам дополнительного образования | 30 |
| 20. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков: |  |
| В дошкольных образовательных организациях: |  |
| Помощникам воспитателей | 30 |
| 21. Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой | до 35 |
| 22. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий: |  |
| Педагогическим работникам | до 20 |
| Руководителям | до 10 |
| 23. 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 |
| 24. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок: |  |
| Руководство комиссиями | 20 |
| Работа секретаря | 15 |
| 25. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика, за техническое обслуживание автотранспортных средств | до 30 |
| 26. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации | до 30 |

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

2. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" обязанности в общеобразовательных организациях Володарского муниципального района Нижегородской области (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием "кадетская школа" с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад", общеобразовательные организации со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательные организации со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением") устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 30 процентов и на 14 процентов в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Нижегородской области.

Доплаты за дополнительно возложенные на других педагогических работников обязанности в общеобразовательных организациях Володарского муниципального района Нижегородской области (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием "кадетская школа" с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад", общеобразовательные организации соспециальным наименованием "санаторная", общеобразовательные организации со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением"), за исключением педагогических работников, указанных в [абзаце первом](#Par2878) настоящего пункта, и воспитателей общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации со специальным наименованием "санаторная", специальных учебно-воспитательных общеобразовательных организаций для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 14 процентов.

3. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности в общеобразовательных организациях Володарского муниципального района Нижегородской области (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием "кадетская школа" с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад", общеобразовательные организации со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательные организации со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением"), а также общеобразовательных организаций с наличием интерната, реализующих адаптированные общеобразовательные программы, для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного в соответствии актами Правительства Нижегородской области.

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

5. По профессиональным образовательным организациям классное руководство не должно поручаться и дополнительная оплата не производится: преподавателям в период нахождения обучающихся на производственной практике, если она продолжается более одного месяца; руководящим работникам; работникам из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, которым разрешено вести преподавательскую работу в той же образовательной организации; лицам, работающим преподавателями по совместительству или для которых данная образовательная организация не является местом основной работы. Преподаватель может осуществлять классное руководство только в одной учебной группе.

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников

муниципальных организаций,

осуществляющих образовательную

деятельность на территории

Володарского муниципального района

Нижегородской области, а также иных

 муниципальных организаций и учреждений

Володарского муниципального района

Нижегородской области, подведомственных

 Управлению образования администрации

 Володарского муниципального района

**ПОРЯДОК**

**ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

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

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

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
| 1. | Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых | учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты |
| 2. | Образовательные организации высшего образования | профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы |
| 3. | Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные" | работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях |
| 4. | Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) | профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением |
|  |
| 5. | 1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями | 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) |
|  | 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве | штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров |
| 6. | Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации | руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты |
| 7. | Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами |
| 8. | Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы | работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога |

Примечание.

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

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

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

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

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

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

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение 6

\к Положению об оплате труда работников

муниципальных организаций,

осуществляющих образовательную

деятельность на территории

Володарского муниципального района

Нижегородской области, а также иных

 муниципальных организаций и учреждений

Володарского муниципального района

Нижегородской области, подведомственных

 Управлению образования администрации

 Володарского муниципального района

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,

МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, А ТАКЖЕ

ИНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВОЛОДАРСКОГО

МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ,

ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ

АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,

ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ,

С 1 ЯНВАРЯ 2014 ГОДА

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по профессии | Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей |
| 1. | ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" (костюмер) |  | 6509 |
| 2. | ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" |  |  |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень (настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов ЕТКС) | 1,0 | 7181 |
| 3. | ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор) |  | 7903 |
| 4. | ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие) |  | 8850 |
| 5. | ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие) |  | 9905 |

Приложение 7

к к Положению об оплате труда работников

муниципальных организаций,

осуществляющих образовательную

деятельность на территории

Володарского муниципального района

Нижегородской области, а также иных

 муниципальных организаций и учреждений

Володарского муниципального района

Нижегородской области, подведомственных

 Управлению образования администрации

 Володарского муниципального района

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,

МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

 НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, А ТАКЖЕ

ИНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ,

ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ

АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ,

ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,

ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ,

С 1 ЯНВАРЯ 2014 ГОДА

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по профессии | Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей | Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) [<\*>](#Par3123), рублей | Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) [<\*\*>](#Par3124), рублей |
| 1. | ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал": |  |  |  |  |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень (инструктор по лечебной физкультуре) |  | 5418 | 6231 | 6106 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень (медицинская сестра диетическая) | 1,1 | 5960 | 6854 | 6717 |
| 1.3. | 3 квалификационный уровень (медицинская сестра) | 1,15 | 6231 | 7166 | 7022 |
| 1.4. | 4 квалификационный уровень (зубной врач) | 1,17 | 6339 | 7290 | 7144 |
| 1.5. | 5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра) | 1,24 | 6718 | 7726 | 7571 |
| 2. | ПКГ "Врачи и провизоры": |  |  |  |  |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень |  | 6190 | 7119 | 6976 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень (врачи-специалисты) |  | 6842 | 7868 | 7709 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень (врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических организаций) |  | 6979 | 8026 | 7863 |
| 3. | ПКГ "Руководители структурных подразделений организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)": |  |  |  |  |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением) |  | 7261 | 8349 | 8181 |

Примечание:

<\*> Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников дошкольных образовательных организаций и дошкольных групп при общеобразовательных организациях, общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад";

<\*\*> Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

Приложение 8

 к Положению об оплате труда работников

муниципальных организаций,

осуществляющих образовательную

деятельность на территории

Володарского муниципального района

Нижегородской области, а также иных

 муниципальных организаций и учреждений

Володарского муниципального района

Нижегородской области, подведомственных

 Управлению образования администрации

 Володарского муниципального района

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,

МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

 НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, А ТАКЖЕ

ИНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВОЛОДАРСКОГО

 МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ,

ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ

АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,

ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ

ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА, С 1 ОКТЯБРЯ 2014 ГОДА

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по профессии | Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) [<\*>](#Par3190), рублей | Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) [<\*\*>](#Par3191), рублей |
| 1. | ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня: |  |  |  |
| 1.1. | Первый квалификационный уровень (дежурный по спортивному залу) |  | 3298 | 3715 |
| 2. | ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня: |  |  |  |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень (инструктор по адаптивной физической культуре) | 1,0 | 4268 | 4809 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень (инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре) | 1,01 | 4311 | 4857 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень (старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре) | 1,21 | 5164 | 5819 |

Примечание:

<\*> Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта муниципальных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области.

<\*\*> Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

Приложение 9

к к Положению об оплате труда работников

муниципальных организаций,

осуществляющих образовательную

деятельность на территории

Володарского муниципального района

Нижегородской области, а также иных

 муниципальных организаций и учреждений

Володарского муниципального района

Нижегородской области, подведомственных

 Управлению образования администрации

 Володарского муниципального района

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников организаций, относимых к основному персоналу муниципальных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных управлению образования администрации Володарского муниципального района Нижегородской области**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Образовательные учреждения** | **Основной персонал** |
| 1 | Дошкольные образовательные организации | Старший воспитатель,Воспитатель, Помощник воспитателя |
| 2 | Общеобразовательные школы всех типов и видов | Учитель,Преподаватель ОБЖ,Воспитатель. |
| 3 | Организации дополнительного образования детей  | Методист,педагог-организатор,педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель. |
| 4 | Централизованная бухгалтерия  | Бухгалтер, экономист |
| 5 | Сервисный центр  | Заведующий производством, повар |

Приложение 10

к Положению об оплате труда работников

муниципальных организаций,

осуществляющих образовательную

деятельность на территории

Володарского муниципального района

Нижегородской области, а также иных

 муниципальных организаций и учреждений

Володарского муниципального района

Нижегородской области, подведомственных

 Управлению образования администрации

 Володарского муниципального района

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

ОРГАНИЗАЦИЙ ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Настоящий Порядок установления должностного оклада руководителей муниципальных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных управлению образования администрации Володарского муниципального района Нижегородской области (далее - Порядок), определяет правила исчисления размера должностного оклада руководителей муниципальных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных управлению образования администрации Володарского муниципального района Нижегородской области (далее –Управление образования).

2.Размер должностного оклада руководителя муниципальной организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости федерального учреждения.

3. Должностные оклады руководителям муниципальных организаций Володарского муниципального района, подведомственных управлению образования устанавливаются распоряжением администрации Володарского муниципального района в соответствии с приложением №1 к настоящему порядку. В распоряжении администрации Володарского муниципального района, которым устанавливаются оклады, их размеры определяются по должностям руководителей организаций без указания фамилий, имен и отчеств.

4. Размер должностного оклада руководителя муниципальной организации устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности муниципальной организации.

5.Размер должностного оклада руководителя вновь созданной муниципальной организации устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оплаты труда.

6.Соотношение средней заработной платы руководителя муниципальной организации и средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности муниципальной организации, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

7.Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных организаций и средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности этих организаций устанавливается в кратности от 1 до 8.

9. К основному персоналу организации по виду экономической деятельности относятся работники организации по перечню, утверждаемому постановлением администрации Володарского муниципального района Нижегородской области от 27.10.2008г. № 511 «Об утверждении перечней должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета средней заработной платы руководителей муниципальных бюджетных учреждений Володарского муниципального района».

10.Сведения о средней заработной плате представляются ежегодно, в срок до 25 декабря, в планово-экономический сектор МКУ ЦБ за подписью руководителя и старшего бухгалтера организации и заверяются печатью учреждения.

Приложение 1 к Порядку

установления должностного оклада

руководителей муниципальных организаций

Володарского муниципального района

Нижегородской области, подведомственных

управлению образования администрации

Володарского муниципального района

Нижегородской области

 Порядок

расчета должностных окладов руководителей муниципальных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных управлению образования администрации Володарского муниципального района Нижегородской области

1. Размер должностного оклада (далее - оклад) руководителя муниципальной организации Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственной управлению образования администрации Володарского муниципального района Нижегородской области определяется по формуле:

Дор = ЗПпср х К, где:

Дор - оклад руководителя учреждения;

ЗПпср- средняя заработная плата работников организации, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности;

К - коэффициент кратного отношения оклада руководителя учреждения к средней заработной плате работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности (далее - коэффициент кратности).

При установлении должностного оклада руководителей муниципальных образовательных учреждений, следует должностной оклад округлять до рубля следующим образом:

- до 50 копеек, в сторону уменьшения рубля;

-от 51 копейки, в сторону увеличения рубля.

2. Коэффициенты кратности определяются в зависимости от установленных организациям муниципальных заданий на оказание муниципальных услуг на текущий год:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование муниципальной услуги |  Объем муниципальной услуги муниципальных образовательных организаций/ Коэффициент кратности | Объем муниципальной услуги иных организаций/ Коэффициент кратности |
| свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 | до 100 | до 50 | до 45 | до 30 | до 20 | до 10 |
| 1 | Предоставление общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным общеобразовательным программам,количество воспитанников | 1,3 | 1,25 | 1,2 | 1,1 | 1,05 | 1,0 |  |  |  |  |
| 2 | Предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования по основным общеобразовательным программам, количество учащихся | 1,3 | 1,25 | 1,2 | 1,1 | 1,05 | 1,0 |  |  |  |  |
| 3 | Организация предоставления дополнительного образования детей, количество учащихся | 1,3 | 1,25 | 1,2 | 1,1 | 1,05 | 1,0 |  |  |  |  |
| 4 | Организация отдыха и оздоровления детей в оздоровительно - образовательном центре (лагере), количество воспитанников | 1,3 | 1,25 | 1,2 | 1,1 | 1,05 | 1,0 |  |  |  |  |
| 5 | Организация бухгалтерского и налогового обслуживания в образовательных организациях, количество обслуживаемых организаций |  |  |  |  |  |  | 1,2 | 1,15 | 1,1 | 1,0 |
| 6 | Организация питания в муниципальных общеобразовательных организациях, количество обслуживаемых организаций |  |  |  |  |  |  | 1,2 | 1,15 | 1,1 | 1,0 |