

Мнение
Представительного органа
работников учтено
протокол от 18.08.2017 № 01

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ ДО
Починковской ДЮСШ
от 21.08.2017 № 83

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Починковской детско-юношеской спортивной школы (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Починковского муниципального района от 23.10.2013 №503 «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Починковского муниципального района Нижегородской области», распоряжения администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 №1133-р «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области», распоряжения администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 №1134-р «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области», распоряжения администрации Починковского муниципального района от 16.10.2008 №1140-р «Об утверждении Методических рекомендаций по введению и разработке в муниципальных бюджетных учреждениях района новых систем оплаты труда», постановлением администрации Починковского муниципального района от 03.06.2014 № 430 «Об утверждении положения».

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Починковской детско-юношеской спортивной школы (далее – Учреждение) устанавливается в целях:

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

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

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

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

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области, утвержденного распоряжением администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 «1133-р;

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

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

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

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

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

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

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по

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

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

1.7. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.9. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда сметой бюджетных расходов, утверждаемой управлением образования администрации Починковского муниципального района (далее управлением образования), и средствами, поступающими от деятельности приносящей доход, направленными на оплату труда работников учреждения.

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

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

1.11. Объем бюджетных ассигнований направляемых на оплату труда работников Учреждения ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного решением Земского собрания Починковского муниципального района Нижегородской области о районном бюджете на очередной финансовый год.

II. Порядок и условия оплаты труда

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

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

2.3. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается директором и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих. В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года №216н и настоящим Положением.

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

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

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

Повышающий коэффициент к минимальному окладу по ПКГ с учетом имеющейся квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена

квалификационная категория, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется квалификационная категория на основании письма министерства образования Нижегородской области от 25.10.2011 №316 – 01-52-4655/11.

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

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" определена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы (минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам педагогическим работникам согласно пункту 1.4 Приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения" 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 директора 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 окладу (ставке заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

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

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

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

коллективных результатов труда;

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 «Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» к настоящему Положению.

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

2.8. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты за работу необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально – квалификационных справочников. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом директора 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 к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.9.2. Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику, является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ могут применяться повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты,

формирующие персональные повышающие надбавки к минимальному окладу (приложение 1 "Порядок формирования должностных окладов" (ставок заработной платы) работников" к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии со статьёй 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.9.9. Директор Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогов дополнительного образования и других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников,

выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной приказом управления образования администрации Починковского муниципального района.

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

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

2.10.1. Нормы часов педагогической работы за должностной оклад, либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

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

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

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

2.10.5. Учёт учебной работы педагогов, устанавливаются в астрономических часах с учетом коротких перерывов, предусмотренных между занятиями.

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

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и

регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.10.6. Педагогам Учреждения, у которых по не зависящим от них причинам, в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработанная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе, продолжительности рабочего времени, объёма педагогической работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

2.10.8. Объем учебной нагрузки педагогов Учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

При установлении педагогам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность по годам обучения в объединениях. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

Пределный объем учебной нагрузки, который может выполняться в Учреждении его директором, определяется управлением образования, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, директором Учреждения.

Учебная работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.10.9. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома Учреждения и при условии, если педагоги, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

Порядок, установленный настоящим пунктом, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установления размера педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов (18 часов) педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов за работу по совместительству в другой образовательной организации.

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

2.11.2. Тарификация педагогов производится 1 раз в год.

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

2.11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся 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 учебную работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 "Об

особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

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

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждения.

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

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

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

III. Условия оплаты труда заместителя директора

3.1. Заработная плата заместителя директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад заместителя директора определяется трудовым договором.

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

Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы

соответствующего руководителя, его заместителей) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной организации на очередной финансовый год и на плановый период.

Без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организации, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей организации, включенных в перечень, утвержденный в установленном действующем законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя на среднемесячную заработную плату работников этой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

По вновь созданной организации в течение первого года ее деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется за период фактической работы организации.

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

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

Для заместителя директора 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 Учреждения. Размеры стимулирующих выплат заместителю директора ежегодно устанавливаются

директором в дополнительном соглашении к трудовому договору. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утверждаемом приказом директора.

3.6. Заместителю директора выплачиваются надбавки за выслугу лет.

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

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

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

при выслуге более 10 лет – до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

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

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

3.8. Заместителям руководителя, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, «Заслуженный мастер профтехобразования», а также 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 заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

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

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

IV. Другие вопросы оплаты труда

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

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

4.3. Педагогическая работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в Учреждения оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе. Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия директора.

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

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

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

Принято на общем
собрании работников
протокол от 01.08.2017
№ 02

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда работников

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

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

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

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад ⁴ , руб.
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, педагог-организатор, тренер-преподаватель)	1,11	8760

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

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

за уровень профессионального образования:

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

за квалификационную категорию:

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

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока её действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребёнком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приёме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего

права на трудовую пенсию по старости с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», остался один год и менее.

Повышающий коэффициент устанавливается приказом работодателя по предоставлению соответствующей аттестационной комиссии.

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

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

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

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

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

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

при выслуге более 10 лет – до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.2 настоящего Приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учётом учебной нагрузки. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведён в приложении 4.

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

1.7. Педагогическим работникам, 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 Учреждения, 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 окладу (ставке заработной плате).

1.8. Положением об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, могут устанавливаться повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливаются 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 по должности. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с должностным окладом по должности. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый минимальный 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 может устанавливаться педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных и творческих достижений учащихся (олимпиады, конкурсы, соревнования 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 напряжённость труда педагогических работников может устанавливаться с учётом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью направленности, наличием большого количества источников

(например, эколого-биологическая); необходимостью подготовки демонстрационного оборудования, снаряжения; спецификой образовательной программы Учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности может устанавливаться за разработку и реализацию авторских программ, проектов и т.д.

2. Порядок формирования должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
с 1 января 2016 года				
1 квалификационный уровень	1,0	3298	3975	3792
2 квалификационный уровень	1,07	3536	4264	4067

Примечание:

* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого уровня муниципальных образований дополнительного образования Починковского муниципального района Нижегородской области.

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
с 1 января 2016 года				
1 квалификационный уровень	1,0	3455	4167	3974
2 квалификационный уровень	1,09	3780	4557	4347
3 квалификационный уровень	1,2	4145	4999	4767

4	квалификационный уровень	1,32	4573	5513	5259
5	квалификационный уровень	1,45	5000	6026	5750

Примечание:

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

2.4. 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 лет до 5 лет – до 0,05;

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

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

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

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается директором персонально в отношении конкретного работника, и устанавливаются 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 минимальный 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.

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

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 3170 руб., 3572 <*> руб., 3645 <***> руб.

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 3620 руб., 4079 <*> руб., 4163 <***> руб.

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: - с 1 января 2016 года: 3170 руб., 3822* руб., 3645** руб.			
1	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: - с 1 января 2016 года: 3620 руб., 4365*руб., 4163** руб.			

Примечание:

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается директором персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются 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 профессии. Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу 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.

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

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к положению об оплате труда
работников

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.

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)(с учётом учебной нагрузки)
1	За работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего Приложения)	25

1.2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются директором по согласованию с профкомом в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяются настоящим Положением.

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

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

1.4.1. Руководящие работники:

- заместитель директора по учебно-спортивной работе.

1.4.2. Специалисты:

- тренер-преподаватель;
- педагог – организатор;
- инструктор-методист.

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	<p>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.</p> <p>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).</p> <p>Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях</p>
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей, требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему	не менее чем в двойном

<p>графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</p> <p>работникам, получающим месячный оклад</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).</p>	<p>размере</p> <p>не менее двойной часовой или дневной ставки;</p> <p>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</p>
---	--

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

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

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

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

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА**

1. Общие положения.

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

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

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

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

1.6. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения для назначения выплат стимулирующего характера (пункт 6).

2.3. Перечень показателей для оценки эффективности деятельности конкретного работника устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) перед началом отчетного периода.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника в школе приказом директора создается Комиссия по определению эффективности результативности деятельности педагогических работников (далее - Комиссия).

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

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

2.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника.

2.8. Стоимость одного балла определяется путем деления месячного размера фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, на количество баллов, набранных всеми работниками по итогам оценки деятельности работников. Стоимость балла утверждается приказом директора.

2.9. При оценке в рублях по каждому показателю устанавливается максимальное значение в рублях или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы («вес» показателя).

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

2.11. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работника за отчетный период; оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику. Комиссия оформляет сводный оценочный лист результативности деятельности педагогических работников, который утверждается приказом директора.

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

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

2.13. Выплаты по показателям оценки эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренным пунктом 6, устанавливаются:

на основании информации, представляемой работником по форме в соответствии с пунктом 8;

расчетов Комиссии в соответствии с Порядком деятельности комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, утвержденного приказом директора.

2.14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются сроком на один учебный год.

2.15. По результатам оценки эффективности деятельности педагогических работников рассчитывается средний балл по учреждению с целью определения уровня работы каждого педагогического работника.

3. Выплаты за качество выполняемых работ

3.1. Выплаты за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника:

а) За участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий:

- подготовка к Всероссийским, окружным, областным, районным мероприятиям;
- разработка дополнительных образовательных программ, проектов.

б) За особый режим работы:

- реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания;
- подготовка и тренировка спортивных лошадей для проведения физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы и учебы верховой езде детей, подростков и молодежи.

в) За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

- требуют длительного подготовительного этапа;
- охватывают значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;
- улучшают коллективные результаты деятельности учреждения;
- улучшают значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;

способствуют привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

3.3. Выплаты за качество выполняемых работ могут устанавливаться в размере до 200% от должностного оклада независимо от показателей оценки эффективности деятельности работника на срок не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4. Единовременные выплаты стимулирующего характера

4.1. Премияльные выплаты устанавливаются на основании приказа директора в денежном выражении:

- по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год);
- за выполнение конкретной работы (поручения, задания);
- премии к праздничным датам, юбилейным датам (50,55,60,65 лет).

4.2. При премировании по итогам работы за отчетный период учитывается:

- а) своевременное, добросовестное, качественное выполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- б) превышение плановых и нормативных показателей работы:
 - подготовка победителей и призёров соревнований, фестивалей, конкурсов на муниципальном, областном, федеральном уровне;
 - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
 - качественная организация и проведение районных спортивно-массовых мероприятий, в том числе спортивных праздников, показательных выступлений спортсменов, а также мероприятий в рамках Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
 - качественная подготовка и проведение летней оздоровительной кампании;
 - качественная организация разнообразной массовой работы с учащимися и родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся для отдыха и досуга, в том числе клубных, секционных и других занятий, соревнований, экскурсий;
 - участие в организации и проведении семинаров, мастер-классов;
 - участие в областных конкурсах, фестивалях, конференциях с презентацией своего опыта; публикации в профессиональной прессе, СМИ, педагогических Интернет-сообществах;
 - положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации;
 - повышение квалификации за рассматриваемый период (профессиональная переподготовка, аттестация на квалификационную категорию);
 - по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства;
 - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
 - за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;
 - организация и проведение семинаров, мастер-классов, участие в областных фестивалях, конкурсах, конференциях с презентацией своего опыта;
 - объявление благодарности, присвоение почетных званий, награждение ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования и науки РФ, администрации Починковского муниципального района, управления образования администрации Починковского муниципального района.
 - своевременность и полнота подготовки и предоставления отчетной документации, статистической отчетности;
 - выполнение мероприятий, связанных с должностными обязанностями в нерабочее время;

- выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения;

- за отсутствие ДТП, замечаний.

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

4.4. Премиальные выплаты по итогам работы (поручения, задания) устанавливаются, если выполненные или выполняемые работы отвечают хотя бы одному из следующих условий:

- связаны с проведением мероприятий муниципального, областного, Всероссийского, международного уровней;

- связаны с выполнением особо важных или срочных работ;

- связаны с реализацией проектов, программ, инициатив и т.п., имеющих значение для образовательной организации в целом.

- значимо повышают удовлетворенность населения качеством образования;

- связаны с планированием, координацией деятельности нескольких образовательных или иных организаций.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы, установленные по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год), не выплачиваются в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 79, 80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83, статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Перечень нарушений в работе, при которых работники не могут быть премированы:

4.6.1. Работники, допустившие нарушение своих должностных обязанностей, могут быть лишены премии частично или полностью.

4.6.2. Частичное или полное лишение премий производится за тот отчетный период, в котором имело место нарушение должностных обязанностей.

4.6.3. Перечень нарушений, упущений в деятельности, при которых работники не могут быть премированы:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;

- нарушение санитарно-гигиенического режима образовательной организации;

- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательной организации;

- наличие обоснованных устных и письменных жалоб;

- случаи детского травматизма во время пребывания в образовательной организации;

- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;

- наличие дисциплинарного взыскания;

- нарушение этики поведения и субординации.

5. Общие условия назначения выплат

5.1. Работнику, проработавшему неполный месяц (или иной неполный период, за который устанавливается премия), премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время в случаях его увольнения по следующим основаниям:

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;
- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- увольнение по соглашению сторон или по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (при достижении пенсионного возраста);
- перевод на другую работу.

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

5.2. Вновь поступившему работнику могут устанавливаться выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, при этом учитываются результаты с предыдущего места работы на основании подтверждающих документов.

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

- невыполнение учреждением муниципального задания;
- недостижение средних по муниципальному району значений показателей;
- непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;
- нарушение работником трудовой дисциплины или невыполнения своих должностных обязанностей, в том числе нарушение требований пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

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

- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

6. Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников для назначения выплат стимулирующего характера

6.1. Показателями оценки эффективности деятельности педагогических работников складываются из:

- показателей оценки эффективности и результативности деятельности Учреждения;

- показателей оценки эффективности и результативности деятельности педагогического работника.

6.2. Показатели оценки эффективности и результативности деятельности Учреждения учитываются при начислении стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику по основному месту работы.

6.3. Вновь принятому работнику по основному месту работы или вышедшему из отпуска по уходу за ребёнком, а также работникам, принятым по совместительству, стимулирующие выплаты могут устанавливаться при наличии денежных средств фонда оплаты труда в Учреждении.

6.4. Максимальное количество баллов устанавливается по всем показателям на следующий учебный год комиссией по оплате труда и утверждается приказом директора.

6.5. Перечень показателей оценки эффективности деятельности.

Таблица 1.

Коллективные показатели оценки эффективности деятельности Учреждения			
№ п/п	Направление оценки, показатель	Должности работников	Условия получения выплаты, методика расчета показателя
1.	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных родителей	Общий для всех должностей педагогических работников	2 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, – не менее 80% от общего числа опрошенных родителей
2.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ по итогам прошлого учебного года	Общий для всех должностей педагогических работников	2 балла – реализованы в полном объеме
3.	Реализация социально значимой деятельности	Общий для всех должностей педагогических работников	2 балла - реализация социальных проектов, программ и т.п.
4.	Реализация программы	Общий для всех	2 балла присваивается за выполнение

	развития	должностей педагогических работников	мероприятий по реализации программы развития
5.	Выполнение мероприятий, направленных на приобщение обучающихся к занятиям физической культурой и спортом	Общий для всех должностей педагогических работников	2 балла присваивается при выполнении плана спортивно-массовых мероприятий
6.	Отсутствие обоснованных жалоб (рекламаций) на педагогических работников, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогических работников различных нарушений	Общий для всех должностей педагогических работников	2 балла присваивается при отсутствии жалоб (рекламаций) (-2) балла – наличие жалоб (рекламаций)
7.	Участие педагогического коллектива в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях	Общий для всех должностей педагогических работников	Количество баллов присваивается в следующем порядке (независимо от количества участников мероприятия): 1 балл - за каждое участие в конкурсе муниципального уровня; 2 балла – за каждое призовое место в конкурсе муниципального уровня 3 балла – за каждое участие в конкурсе регионального уровня 5 баллов – за каждое призовое место в конкурсе регионального уровня 7 баллов – за каждое участие в конкурсе Всероссийского уровня (баллы могут суммироваться)
8.	Отсутствие случаев травматизма	Общий для всех должностей педагогических работников	3 балла – отсутствуют; (-5) баллов – имеются случаи травматизма
9.	Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов,	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	3 балла – отсутствуют нарушения и взыскания; 0 баллов – проверки не проводились; (-5) баллов – наличие замечаний, нарушений и взысканий.

замечаний)		
------------	--	--

Таблица 2.

Показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников			
№ п/п	Направление оценки, показатель	Должности работников	Условия получения выплаты, методика расчета показателя
Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, спортивный отбор)			
10.	Осуществление спортивного отбора для целевого поиска и определения состава перспективных спортсменов	тренер-преподаватель	2 балла присваивается за проведение минимум одного мероприятия в год по осуществлению спортивного отбора
Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся			
11.	Проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	педагог-организатор, инструктор-методист	2 балла присваивается за использование в комплексе не менее двух форм мониторинга индивидуальных достижений обучающихся в течение учебного года
12.	Проведение мониторинга физической подготовленности и физического развития обучающихся	тренер-преподаватель	2 балла присваивается за проведение мониторинга не реже <i>1 раза в полугодие</i> и при наличии базы данных по результатам мониторинга
Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)			
13.	Соответствие списочного состава учащихся, продолживших обучение на следующем этапе обучения, списочному составу учащихся, переведённых на следующий год по результатам промежуточной аттестации предыдущего учебного года	тренер-преподаватель	2 балла присваивается в случае, списочный состав учащихся, продолживших обучение на следующем этапе обучения, на 90 % соответствует списочному составу учащихся, переведённых на следующий год обучения по результатам промежуточной аттестации предыдущего учебного года (подсчёт ведётся в сентябре)
14.	Количество обучающихся, получивших за отчетный период спортивные разряды КМС, I разряд и другие спортивные разряды	тренер-преподаватель	за одного обучающегося, получившего соответствующий разряд, присваивается: 10 баллов – за КМС 7 баллов – за I спортивный разряд 5 баллов – за II, III спортивный разряд 1 балл – за юношеские спортивные разряды (не менее 10% от состава

			группы)									
15.	Количество обучающихся, получивших за отчетный период звание мастера спорта	тренер-преподаватель	50 баллов присваивается за одного обучающегося, получившего звание мастера спорта									
16.	Количество обучающихся, ставших за отчетный период кандидатами в спортивные сборные команды Нижегородской области, России	тренер-преподаватель	баллы присваиваются за каждого обучающегося следующим образом <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>состав</th> <th>основной</th> <th>резерв</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>юниорский состав (14-18 лет)</td> <td>3 балла</td> <td>2 балла</td> </tr> <tr> <td>юношеский состав (до 14 лет)</td> <td>7 баллов</td> <td>5 баллов</td> </tr> </tbody> </table>	состав	основной	резерв	юниорский состав (14-18 лет)	3 балла	2 балла	юношеский состав (до 14 лет)	7 баллов	5 баллов
состав	основной	резерв										
юниорский состав (14-18 лет)	3 балла	2 балла										
юношеский состав (до 14 лет)	7 баллов	5 баллов										
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся												
17.	Участие родителей (законных представителей) обучающихся в мероприятиях, проводимых в учреждении	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	2 балла присваивается за участие родителей не менее чем в трех мероприятиях, проводимых в учреждении									
18.	Организация и проведение спортивно-массовых, досуговых мероприятий для семьи	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	1 балл присваивается за каждое проведенное мероприятие для родителей									
Участие и результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах и др.												
19.	Количество обучающихся – победителей и призеров мероприятий (соревнований, смотров, конкурсов, фестивалей и др.)	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: удельный вес численности учащихся - участников конкурсов и соревнований (по линии Министерств РФ, субъектов РФ в общей численности учащихся, в том числе: 2 балла – не менее 10% учащихся от состава группы - муниципального уровня 3 баллов - каждое призовое место регионального уровня 7 баллов - каждое призовое место Всероссийского уровня <i>(баллы могут суммироваться)</i>									
20.	Количество учащихся – участников мероприятий (соревнований, смотров, конкурсов, фестивалей и пр.),	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	Участие (независимо от количества детей - участников мероприятия) 5 баллов – Всероссийского уровня 2 балла – регионального уровня 1 балл – муниципального уровня <i>(баллы могут суммироваться)</i>									
Участие работника в разработке и реализации дополнительной образовательной программы												

21.	Участие в разработке дополнительных общеобразовательных программ учреждения	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	2 балла присваивается за участие в разработке всех трех основных разделов программы: целевого, содержательного и организационного (подготовка конкретных фрагментов текста программы и (или) редактирование текста)
22.	Процент сохранности контингента обучающихся в течение прошлого учебного года	тренер-преподаватель	2 балла – 100% от фактического количества обучающихся на начало года
23.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, наличие в полном объеме необходимой документации, своевременное ее заполнение	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	2 балла присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
24.	Наличие мероприятий для детей с ограниченными возможностями здоровья	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	2 балла присваивается за проведение мероприятий для детей с ограниченными возможностями здоровья
Профессиональное развитие педагогического работника			
25.	Наличие публикаций, иллюстрирующих педагогический опыт, в том числе и в Интернет-ресурсах, в сетевых педагогических сообществах	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	5 баллов – публикация федерального уровня 3 балла – публикация регионального уровня 2 балла – публикации муниципального уровня 1 балл – за каждую публикацию в Интернет-сообществе
26.	Разработка методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных и учебно-методических пособий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	2 балла присваивается за каждый разработанный методический и дидактический материал с его последующим распространением.
27.	Популяризация педагогического опыта (проведение мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах,	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	2 балла присваивается при условии проведения мастер-классов/групповых консультаций/ выступлений

	методических объединениях)		
28.	Наличие программы по самообразованию или «образовательного маршрута» профессионального развития	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	2 балла присваивается за наличие программы по самообразованию или «образовательного маршрута» профессионального развития
29.	Повышение квалификации и переподготовка	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	2 балла присваивается за каждый вид повышения квалификации, переподготовку
30.	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	Количество баллов присваивается педагогическим работникам в следующем порядке: 2 балла – за каждое участие место в конкурсе муниципального уровня; 3 балла – за каждое призовое место в конкурсе муниципального уровня 5 баллов – за каждое участие в конкурсе регионального уровня 5 баллов – за каждое призовое место в конкурсе регионального уровня 10 баллов – за каждое участие в конкурсе Всероссийского уровня 15 баллов – за каждое призовое место участие в конкурсе Всероссийского уровня
31.	Участие работника в конкурсах методических материалов.	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	Количество баллов присваивается педагогическим работникам в следующем порядке: 2 балла – за каждое участие место в конкурсе муниципального уровня; 3 балла – за каждое призовое место в конкурсе муниципального уровня 5 баллов – за каждое участие в конкурсе регионального уровня 5 баллов – за каждое призовое место в конкурсе регионального уровня 10 баллов – за каждое участие в конкурсе Всероссийского уровня 15 баллов – за каждое призовое место участие в конкурсе Всероссийского уровня
32.	Участие (или руководство) в работе судейских коллегий, жюри конкурсов, экспертных комиссий	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	1 балл присваивается за каждое выполнение показателя
33.	Оказание методической	педагог-	1 балл за каждое завершённое

	помощи педагогам при подготовке к аттестации, участию в конкурсах профессионального мастерства	организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	мероприятие
34.	Организация наставничества молодым педагогам	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	1 балл за каждого наставляемого
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы			
35.	Количество мероприятий, направленных на приобщение обучающихся к занятиям физической культурой и спортом	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	2 балла присваивается при проведении не менее четырех мероприятий в течение учебного года
Работа с детьми, находящимися в социально-опасном положении			
36.	Осуществление индивидуальной профилактической работы	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	1 балл присваивается за организацию работы с учащимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации в течение учебного года.
37.	Привлечение к занятиям детей, оказавшимся в трудной жизненной ситуации	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	1 балл присваивается за каждого ребенка, оказавшегося в трудной жизненной ситуации, в группе
38.	Проведение мероприятий с учащимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации в течение учебного года.	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	1 балл присваивается за каждое мероприятие с учащимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации в течение учебного года.
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление стендов, сайтов, групп в социальных сетях и проч.)			
39.	Размещение на официальном сайте учреждения методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности, презентаций своего педагогического опыта, профессиональных портфолио, а также создание фото- и видеотек значимых событий	педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	1 балл присваивается за выполнение показателя не реже одного раза в квартал
40.	Размещение информации	педагог-	1 балл присваивается за выполнение

о проведенных мероприятиях на официальной странице организации в социальной сети «ВКонтакте»	организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель	показателя не реже одного раза в месяц
--	--	--

7. Перечень показателей оценки эффективности деятельности технических работников для назначения выплат стимулирующего характера

№	Направление оценки, показатель	Должности работников	Условия получения выплаты, методика расчета показателя
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении учреждения, качественное выполнение обязанностей	Уборщик служебных помещений	2 балла присваивается, при отсутствии замечаний Роспотребнадзора
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	уборщик служебных помещений, сторож	3 балла присваивается, при отсутствии замечаний органов контроля и надзора
3	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	Водитель	2 балла за выполнение показателя
4	Обеспечение безопасной перевозки детей	Водитель	2 балла за выполнение показателя
5	Отсутствие ДТП, замечаний	Водитель	2 балла за выполнение показателя
6	Проведение генеральных уборок	Уборщик служебных помещений	2 балла за выполнение показателя
7	Контроль за сохранностью помещений и имущества	Сторож	2 балла за выполнение показателя
8	Качественное обслуживание помещений повышенной загрязненности (туалеты)	Уборщик служебных помещений	2 балла за выполнение показателя

8. Форма представления информации о деятельности работников за прошедший учебный год для назначения выплат стимулирующего характера

8.1. Оценочный лист работника

ФИО работника _____

Должность _____

п/п	Наименование показателя	Подтверждение	Баллы
1			
2			
3			
	Сумма баллов		

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников

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

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета: Учителям и другим работникам	до 25
2. За заведование хозяйством: Директорам или другим работникам при отсутствии в штате организации должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством в общеобразовательных организациях	до 10
3. За руководство отделами: Во внешкольных организациях при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела): Педагогам дополнительного образования	30
4. 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
8. 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
5. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок: Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
6. Педагогическим работникам за выполнение функциональных обязанностей по осуществлению	до 25

контроля качества учебно-тренировочной деятельности, объективностью оценки результатов образовательной деятельности обучающихся, работой объединений, обеспечением уровня подготовки обучающихся, соответствующего требованиям дополнительных общеобразовательных программ.	
7. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30
8. За ведение сайта образовательной организации	до 25
9. За выполнение функциональных обязанностей лица, ответственного за безопасность дорожного движения при перевозке детей и (или) диспетчера и контролера	до 25
10. За работу в автоматизированных информационных системах (персонифицированного финансирования дополнительного образования детей «Навигатор дополнительного образования Нижегородской области», АЦК «Госзаказ», АЦК «Финансы», АИС «Профилактика», ЕИП-ФКИС и других)	до 25
11. За внедрение методологии (целевой модели) наставничества учащихся, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеразвивающим программам)	до 25
12. За организацию работы службы школьной медиации	до 25

Примечания:

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

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

Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности в общеобразовательных организациях Починковского муниципального округа Нижегородской области (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы) устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного в соответствии с актами Правительства Нижегородской области.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда
работников

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 т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), педагоги-организаторы, тренеры-преподаватели, заведующие учебной частью, заведующие другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением,

Примечание.

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 образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- 1) педагогам дополнительного образования;
- 2) методистам.

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