

«ПРИНЯТО»

На общем собрании трудового коллектива

Протокол № 6 от 22.02.2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Приказ № 45 от 22.02.2022г.

и. о. директора школы:

 Хадасова А.А.

**Положение
об оплате труда работников
Государственного казенного общеобразовательного учреждения
«Большемурашкинская коррекционная школа-интернат»**

р.п. Большое Мурашкино

2022 г.

Структура Положения об оплате труда работников

Государственного казенного общеобразовательного учреждения «Большемурашкинская коррекционная школа-интернат»

| | | |
|-------|---|---------|
| I. | Общие положения | 3 – 5 |
| II. | Порядок и условия оплаты труда | 5 – 12 |
| III. | Условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера | 12 – 13 |
| IV. | Другие вопросы оплаты труда | 14 |
| V. | Приложение № 1 | 15 – 23 |
| VI. | Приложение № 2 | 24 – 27 |
| VII. | Приложение № 3 | 28 – 45 |
| VIII. | Приложение № 4 | 46 – 47 |
| IX. | Приложение № 5 | 48 – 51 |
| X. | Приложение № 6 | 52 |

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-з «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 "Об отраслевой системе труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 28 февраля 2014 года № 134 «О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468, постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 468 «Положение об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области» (в ред. постановлений Правительства Нижегородской области от 28.02.2014 № 134, от 10.07.2014 № 446, от 25.06.2015 № 403, на основании постановления Правительства Нижегородской области от 22.02.2018 г. № 123, на основании постановления Правительства Нижегородской области от 08.10.2020 г. № 829, на основании постановления Правительства Нижегородской области от 10.12.2021 № 1124.

1.2. Система оплаты труда работников ГКОУ «Большемурашкинская коррекционная школа-интернат», далее - Учреждение, устанавливается в целях:

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

1.3. Система оплаты труда работников организации 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 государственных казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229»;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230»;

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 представительного органа работников.

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

1.4.1. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственных учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных действующим законодательством, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, а также обеспечивающих деятельность министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, в министерстве образования, науки и молодежной политики Нижегородской области.

1.4.2. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в министерстве образования, науки и молодежной политики Нижегородской области определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в министерстве образования, науки и молодежной политики Нижегородской области на установленную численность государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в министерстве образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области до руководителя государственного учреждения.

1.4.3. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственного учреждения, указанного в пункте 1.4.1 настоящего Положения, определяется путем деления утвержденного на текущий год объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственного учреждения на численность работников государственного учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.4.4. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников государственного учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в министерстве образования, науки и молодежной политики Нижегородской области.

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

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

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

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

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

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

1.9. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год, в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, направленных на оплату труда работников.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации в части оплаты труда работников, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями бюджетных услуг.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

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

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

2.3. Штатное расписание организации ежегодно утверждается директором и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих организации. В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н; от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года № 216н; от 5 мая 2008 года № 217н; от 18 июля 2008 года № 342н.

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 на

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп организации (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 ГКОУ «Большемурашкинская коррекционная школа-интернат», к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4. приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ГКОУ «Большемурашкинская коррекционная школа-интернат» к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную 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 должностному 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 устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представителя трудового коллектива на основе 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. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации приводятся в приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГКОУ «Большемурашкинская коррекционная школа-интернат» к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГКОУ «Большемурашкинская коррекционная школа-интернат» к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются по решению директора премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), к праздничным датам (8 марта, 23 февраля), к профессиональному празднику (День учителя), и юбилейным датам 50 лет женщинам и мужчинам, 55 лет женщинам, 60 лет женщинам, 60 лет мужчинам, 65 лет мужчинам.

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

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

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

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

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

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

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

образование.

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

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

2.9.9. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению 5 "Порядок определения стажа педагогической работы работников ГКОУ «Большемурашкинская коррекционная школа-интернат» к настоящему Положению.

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6.

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

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

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

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

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

При 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.

2.9.12. Руководители организаций проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом.

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

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

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников ГКОУ «Большемурашкинская коррекционная школа-интернат» устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не менее 36 часов в неделю»;

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

2.10.3. Продолжительность рабочего времени младших воспитателей образовательных организаций для воспитанников с недостатками умственного развития, специалистов (психологии, логопедии и других) - 36 часов работы в неделю.

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

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

2.10.6. Учет учебной работы учителей (преподавателей) устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе "динамического часа" для учащихся 1 класса.

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

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

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

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

2.10.8. Преподавательская (учебная) работа руководителей и других работников без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.10.9. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей организации, осуществляющих

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

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.10.7. настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

2.10.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представителя трудового коллектива и при условии, если учителя и преподаватели, для которых ГКОУ «Большемурашкинская коррекционная школа-интернат» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

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

Порядок, установленный абзацами первым - третьим настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской, педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних, летних и дополнительных (для

первого класса) каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (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 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

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

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

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

III. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора, его заместителей, и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад директора организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора организации, его заместителей, и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется министерством образования Нижегородской области

3.3. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера организации устанавливаются директором организации на 10-30 процентов ниже должностного оклада

директора учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 "Выплаты компенсационного характера" к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

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

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

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

3.6. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

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

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

при выслуге более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для директора организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом министерством образования Нижегородской области;

для заместителей директора, за исключением заместителей директора, курирующих хозяйственную работу, в зависимости от общего педагогического стажа;

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

3.7. Директору, заместителям директора, 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 директору, заместителям директора, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования", а также ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации, медаль Л.С. Выготского предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для директора и заместителей директора может быть только при условии соответствия почетного звания, ведомственной награды профилю организации.

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

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

4.5. Положением об оплате труда работников организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом учреждения (коллективным договором).

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

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ
ГКОУ «Большемурашкинская коррекционная школа-интернат»**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников ГКОУ «Большемурашкинская коррекционная школа-интернат» (далее - Учреждение), осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

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

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

| Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень | Минимальный оклад**, руб |
|--|--------------------------|
| Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части) | 4540 |

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

| Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад**, руб |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| 1 квалификационный уровень (младший воспитатель) | 1,0 | 4852 |

1.4. «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников»

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад 1, руб. | Минимальный оклад 1*, руб. | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад 2, руб. | Минимальный оклад 3, руб. | Минимальный оклад 4, руб. | Минимальный оклад 4*, руб. | Минимальный оклад 5, руб. | Минимальный оклад 6, руб. | Минимальный оклад 7, руб. |
|--|-------------------------------------|---------------------------|----------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, социальный педагог) | 1,11 | 9304 | 7621 | 5072 | | 8692 | 7830 | | 8048 | 9662 | 10849 |
| 3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог) | 1,17 | 9768 | 8002 | 5326 | 8073 | 9127 | 8222 | 8198 | 8449 | 10145 | 11392 |
| 4 квалификационный уровень (преподаватель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)) | 1,22 | 10233 | 8384 | 5580 | | 9560 | 8614 | 8588 | 8852 | 10629 | 11934 |

Примечание:

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

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

2 Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должности "воспитатель" государственных общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательных организаций со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением".

3 Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных общеобразовательных организаций с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

4 Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, за исключением преподавателей и мастеров производственного обучения, государственных профессиональных образовательных организаций.

4* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения) государственных профессиональных образовательных организаций.

5 Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

6 Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

7 Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

1.5. Положением об оплате труда работников организации (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие минимальный оклад по должности.

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

за уровень профессионального образования и ученую степень:

| | |
|----------------|-----|
| бакалавр | 1,1 |
| специалист | 1,1 |
| магистр | 1,1 |
| кандидата наук | 1,2 |
| доктор наук | 1,3 |

за квалификационную категорию:

| | |
|-----------------------------------|-----|
| высшая квалификационная категория | 1,3 |
| первая квалификационная категория | 1,2 |
| вторая квалификационная категория | 1,1 |

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

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

Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, кроме государственных образовательных организаций высшего образования и государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования Нижегородской области должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

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

1.8. Положением об оплате труда для работников организации предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за

выслугу лет:

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

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

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

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

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новой 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)".

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

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в учреждениях повышенного уровня (общеобразовательные организации с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

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

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

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

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|---|-------------------------------------|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 5 747 |
| 2 квалификационный уровень | 1,08 | 6 207 |

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

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|---|-------------------------------------|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень | 1,02 | 6 372 |
| 2 квалификационный уровень | 1,04 | 6 497 |
| 3 квалификационный уровень | 1,11 | 6 934 |
| 4 квалификационный уровень | 1,17 | 7 309 |
| 5 квалификационный уровень | 1,26 | 7 871 |

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

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, рублей |
|---|-------------------------------------|---------------------------|
| 1 квалификационный уровень | 1,00 | 7 496 |

| | | |
|----------------------------|------|--------|
| 2 квалификационный уровень | 1,20 | 8 996 |
| 3 квалификационный уровень | 1,40 | 10 495 |
| 4 квалификационный уровень | 1,55 | 11 619 |
| 5 квалификационный уровень | 1,67 | 12 519 |

2.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня".

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, рублей |
|---|-------------------------------------|---------------------------|
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 14 935 |
| 2 квалификационный уровень | 1,10 | 16 429 |
| 3 квалификационный уровень | 1,25 | 18 669 |

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

за выслугу лет:

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

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

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

2.7. Положением об оплате труда для работников ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

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

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

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

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общепромышленные 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 – 4 600 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

3.3. Квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы- 5 217 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

| Квалификационные уровни | Квалификационные разряды | Наименование профессии | Повышающий коэффициент в зависимости от профессии |
|---|--------------------------|---|---|
| Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 4600 руб. | | | |
| 1 | 2 | Кухонный работник | 1,04 |
| | 3 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 1,09 |
| Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 5 217 руб. | | | |
| 1 | 5 | Повар | 1,11 |
| | | Слесарь по ремонту автомобилей | 1,11 |
| | | Слесарь-сантехник | 1,11 |
| | | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 1,11 |

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

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

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

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.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

| № п/п | <u>Перечень оснований</u> | Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) |
|-------|--|--|
| 1 | За работу в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья | 15 - 20 |
| 2 | За функционирование интерната: - руководителям общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, в том числе адаптированные образовательные программы; | 5 - 15 |
| 3 | За работу воспитателям в общеобразовательных организациях с наличием интерната, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов подряд (за дни, в которые произведен разрыв рабочего времени на части) | 30 |

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 представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Документовед
4. Специалист по закупкам
5. Специалист по охране труда
6. Инженер-программист
7. Педагог дополнительного образования
8. Соц. Педагог
9. Педагог-психолог
10. Учитель-логопед
11. Библиотекарь
12. Заведующий производством
13. Секретарь учебной части
14. Оператор газовой котельной

15. Заведующий хозяйством
16. Водитель автобуса
17. Повар
18. Подсобный рабочий
19. Младший воспитатель
20. Машинист по стирке белья
21. Калькулятор
22. Кастелянша
23. Электрик
24. Уборщик служебных помещений
25. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений
26. Сторож
27. Охранник
28. Воспитатель
29. Учитель

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

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

| № п/п | Наименование доплат | Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада) |
|-------|--|--|
| 1. | За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) | не ниже 35 |
| 2. | За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию образования СССР от 20.08.1990 № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")) | Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда |

| | | |
|----|---|--|
| | | за время фактической занятости в таких условиях |
| 3. | За высокую степень ответственности 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 графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит). | не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы |
| 6 | За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой | сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере |

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

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

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

1.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
ГКОУ «Большемурашкинская коррекционная
школа-интернат»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГКОУ «Большемурашкинская коррекционная школа-интернат» (далее - организации), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических, руководящих и иных работников организации.

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

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

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

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

**2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

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

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, районным, областным мероприятиям; разработка

образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

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

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

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

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

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

2.6. Стимулирование труда директора школы, заместителей директора, главного бухгалтера, производится только по основной должности.

2.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются по решению директора премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), к праздничным датам (8 марта, 23 февраля), к профессиональному празднику (День учителя), и юбилейным датам 50 лет женщинам и мужчинам, 55 лет женщинам, 60 лет женщинам, 60 лет мужчинам, 65 лет мужчинам)

- 50 лет мужчинам и женщинам – 5 000 рублей;
- 55 лет женщинам – 10 000 рублей;
- 60 лет женщины – 15 000 рублей;
- 60 лет мужчины – 10 000 рублей;
- 65 лет мужчины – 15 000 рублей.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ РУКОВОДЯЩЕГО, ПЕДАГОГИЧЕСКОГО И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО СОСТАВА ОРГАНИЗАЦИЙ ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ГКОУ «Большемурашкинская коррекционная школа-интернат»

3.1. Критерии материального стимулирования руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - ОО).

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

работников организации со средней заработной платой в Нижегородской области.

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|-------|---|------------|-----|-------|
| 1 | Сохранение контингента обучающихся | Да | | 2 |
| 2 | Повышение квалификации | Да | | 1 |
| 3 | Модернизация образовательного процесса и процесса управления | Да | | 2 |
| 4 | Информатизация управленческой деятельности | Да | | 1,5 |
| 5 | Наличие сайта ОО | Да | | 1 |
| 6 | Наличие Положения о стимулировании труда работников ОО | Да | | 0,5 |
| 7 | Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации | Да | | 2 |
| 8 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий | Да | | 2 |
| 9 | Комплектование классов третьей ступени в соответствии с численность# контингента# определенного лицензией | Да | | 2 |
| 10 | Занятость учащихся во внеурочное время. | Да | | 2 |
| 11 | Методическая работа коллектива ОО | Да | | 1 |
| 12 | Правонарушения обучающихся | | Нет | 2 |
| 13 | Исполнение бюджета | Да | | 1 |
| 14 | Педагогические кадры | Да | | 1 |
| 15 | Организация питания | Да | | 2 |
| 16 | Особые условия труда | Да | | 2 |
| 17 | Особый статус ОО | Да | | 1-2 |
| 18 | Наличие призеров и победителей олимпиад, научных обществ учащихся (далее - НОУ), соревнований и конкурсов | | | |
| | - на уровне района города и на уровне городского поселения | Да | | 0,5 |
| | - на городском уровне или уровне района области | Да | | 1 |
| | - на областном уровне | Да | | 1,5 |
| | - на федеральном уровне | Да | | 2 |
| 19 | Действующие органы самоуправления. | Да | | 1 |
| 20 | Наличие реализуемой эффективной программы развития ОО | Да | | 2 |
| 21 | Участие в экспериментальной работе | Да | | 1 |
| 22 | Наличие системы мониторинга в ОО | Да | | 2 |
| 23 | Наличие системы работы с документами. | Да | | 1 |
| 24 | Сетевое взаимодействие с другими ОО | Да | | 1 |
| 25 | Привлечение внебюджетных средств | Да | | 1 |
| 26 | Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса | Да | | 2 |
| 27 | Функционирование на базе образовательных организаций инновационных площадок на уровне не ниже регионального, проводящих | Да | | 2 |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий | | | |
|--|--|--|--|--|

Примечания:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

К п. 10. Занятость учащихся во внеурочное время - динамика развития услуг дополнительного образования и внеурочных мероприятий, охват ими учащихся общеобразовательной организации не ниже среднего показателя по району. Организация занятости обучающихся в каникулярное время - не ниже среднего показателя по муниципальному району, муниципальному округу, городскому округу Нижегородской области.

К п. 11. Методическая работа коллектива ОО - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах ("Школа года") - не ниже районного/городского уровня.

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

К п. 13. Исполнение бюджета - отсутствие нарушений Бюджетного и Налогового кодексов Российской Федерации и своевременное исполнение сметы расходов.

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

К п. 15. Организация питания обучающихся - охват горячим питанием выше среднего показателя по муниципальному району, муниципальному округу, городскому округу Нижегородской области.

К п. 16. Особые условия труда - работа в двух и более зданиях, руководство комплексной организацией (комплексной организацией (например, общеобразовательная организация с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад"; общеобразовательная организация объединяет в себе образовательную организацию со специальным наименованием "музыкальная школа"; организация дополнительного образования и т.д.), ОО находится в стадии капитального ремонта или реконструкции. Наличие "школьного" автобуса и осуществление подвоза обучающихся, организованного в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

К п. 17. Особый статус ОО - общеобразовательная организация со специальным наименованием "лицей" (2 балла), общеобразовательная организация со специальным наименованием "гимназия" (2 балла), общеобразовательная организация с углубленным изучением отдельных предметов (1 балл).

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

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

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

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

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

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

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

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| N п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | баллы |
|-------|--|------------|-------|
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте | Да | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не | Да | -2 |

| | | | | |
|---|---|----|--|----|
| | предусмотрено в смете организации | | | |
| 3 | Предписания Госпожнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации | Да | | -2 |
| 4 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах | Да | | -2 |

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора школы по учебной работе

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

Примечания:

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

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

профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

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

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

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

К п.7. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся курируемой ступени обучения (2-4, 5-11 и 12 классы), в том числе и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени (итоги подводятся раз в год).

К п.8. Призеры и победители конкурсов и в конференциях у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

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

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

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

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

3.3. Критерии стимулирования учителя (преподавателя).

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

Примечания:

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

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

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

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

К п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции,

отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, контролирующих органов по работе с документацией.

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

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

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

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

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

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

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

3.4 Критерии материального стимулирования классного руководителя.

| N | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
|----|---|------------|-------|
| 1 | Сохранение контингента обучающихся (воспитанников) | Да | 1 |
| 2 | Повышение квалификации | Да | 0,5 |
| 3 | Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в ОО | Да | 0,5 |
| 4 | Правонарушения обучающихся класса | Нет | 0,5 |
| 5 | Наличие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия | Нет | 0,5 |
| 6 | Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями | Да | 0,5 |
| 7 | Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции | Нет | 0,5 |
| 8 | Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя | Да | 0,5 |
| 9 | Наличие диагностической работы | Да | 0,5 |
| 10 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий | Да | 1 |

| | | | | |
|----|---|----|--|---|
| 11 | Охват горячим питанием обучающихся класса | Да | | 1 |
| 12 | Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий | Да | | 1 |
| 13 | Наличие ученического самоуправления | Да | | 1 |
| 14 | Наличие работы с родителями | Да | | 1 |
| 15 | Наличие активного взаимодействия с учителями-предметниками, школьным психологом, социальным педагогом | Да | | 1 |
| 16 | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | Да | | 1 |

Примечания:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

3.5. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

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

Примечания:

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

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

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

учета количества призеров.

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

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

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

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

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

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

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

3.6. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
|-------|---|------------|-------|
| 1 | Участие в реализации программы развития учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в учреждении | Да | 2 |
| 2 | Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции | Да | 1 |
| 3 | Участие в системе мониторинга в учреждении | Да | 1 |
| 4 | Наличие работы с родителями, педагогами | Да | 0,5 |
| 5 | Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы | Да | 1 |
| 6 | Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога | Да | 1 |
| 7 | Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства | Да | 2 |
| 8 | Наличие коррекционно-развивающей работы в ОО, | Да | 1 |

| | | | |
|----|--|----|-----|
| | включающей до 30% обучающихся | | |
| 9 | Повышение квалификации | Да | 0,5 |
| 10 | Наличие системы работы с детьми группы риска | Да | 1 |
| 11 | Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов | Да | 2 |
| 12 | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | Да | 2 |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

К п. 9. Повышение квалификации педагога-психолога - прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 10. Система работы с детьми группы риска - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к

группе риска.

К п. 11. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

К п. 12. Проведение психологического тестирования на предмет выявления склонностей к асоциальному поведению, психолого-педагогическая коррекция асоциального поведения.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

Примечания:

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

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

3.7. Критерии материального стимулирования социального педагога.

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

Примечания:

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

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

К п. 3. Обеспечение посещаемости обучающимися ОО (100% посещаемость, кроме

отсутствия по уважительным причинам).

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

- группы риска;
- из многодетных семей;
- из малообеспеченных семей;
- опекаемых;
- детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- детей из неполных семей.

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

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

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

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

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

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

3.8. Критерии материального стимулирования воспитателя.

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

| | | | | |
|----|---|------------|-----|--------|
| 1. | Положительная динамика уровня воспитанности. | Да | | 1 |
| 2. | Участие в инновационной работе | Да | | 1 |
| 3. | Профессиональная компетентность воспитателя (применение здоровьесберегающих технологий и т.д) | Да | | до 1,5 |
| 4. | Наличие авторских программ и их реализация. | Да | | до 2 |
| 5. | Организация воспитанников для участия в конкурсах районного, областного, федерального уровней (за каждое участие отдельно): | Да | | |
| | -участие в районных соревнованиях, конкурсах, акциях, проектах и т.п. | | | до 3 |
| | -участие в областных соревнованиях, конкурсах, акциях, проектах и т.п. | | | до 4 |
| | -участие в федеральных соревнованиях, конкурсах, акциях, проектах и т.п. | | | до 5 |
| 6. | Организация и проведение экскурсий(за каждое участие отдельно) | | | до 0,5 |
| 7. | Распространение опыта работы (за каждое участие отдельно) | на уровне: | | |
| | 1. Открытые внеклассные мероприятия, праздники | школы | | 1 |
| | | района | | 2 |
| | | области | | 3 |
| | 2. Выступления: | на уровне: | | |
| | | школы | | до 1 |
| | | района | | 2 |
| | | области | | 3 |
| | 3. Публикации: на уровне | | | |
| | на школьном сайте | | | до 0,5 |
| | в районных, областных СМИ | | | до 2 |
| | на сайтах фестиваля пед. идей «Открытый урок», «Современный урок» и др. | | | 0,5 |
| 8. | Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода | Да | | 0,5 |
| 9. | Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции. | | Нет | 0,5 |

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

| № | Критерии, понижающие уровень стимулирования | измерители | | Баллы |
|---|--|------------|-----|-------|
| 1 | Травматизм обучающихся во время воспитательного процесса, если вина воспитателя установлена | Да | | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах. | Да | | -2 |
| 3 | Нарушение норм техники безопасности. | Да | | -2 |
| 4 | Отсутствие повышения квалификации (без уважительной причины) | | нет | - 2 |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.20. На основании представления руководителя организации орган самоуправления организации принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных

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

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

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

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

$$HE = (Д \times Б) / М, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

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

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

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

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

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

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

| Перечень оснований | | Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ |
|---|----------------|--|
| 1. За классное руководство (руководство группой): | | |
| Педагогическим работникам | 1 - 4 классов | 15 |
| | 5 - 11 классов | 20 |
| 2. За проверку тетрадей: | | |
| Учителям | 1 - 4 классов | 10 |
| 3. За проверку письменных работ: | | |
| Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе | | 15 |
| Учителям, преподавателям по математике, биологии, истории, обществоведению, географии | | 10 |
| 4. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими: | | |
| Учителям, воспитателям в общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) | | 10 |
| 5. За руководство методическими, аттестационными, цикловыми и предметными комиссиями, экспертной группой: | | |
| Учителям, преподавателям, воспитателям | | до 15 |
| 6. За обслуживание вычислительной техники: | | |
| Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера: | | |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц | | 10 |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц | | 15 |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц | | 20 |
| - за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров | | 25 |
| 7. За заведование учебно-опытными участками (цветники, огород), тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ): | | |
| Учителям, воспитателям | | до 25 |
| 8. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: | | |
| В общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством | | |

| | |
|---|-------|
| классов-комплектов: | |
| от 10 до 19 | 25 |
| от 20 до 29 | 50 |
| 30 и более | 100 |
| 9. За работу с библиотечным фондом учебников: | |
| Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом образовательной организации. | до 20 |
| 10. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета: | |
| Учителям, преподавателям и другим работникам | до 25 |
| 11. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию: | |
| Педагогическим работникам в общеобразовательных организациях, имеющих: | |
| 6 - 12 классов | 20 |
| 13 - 29 классов | 35 |
| 12. Педагогическим работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на районных и областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий: | |
| Учителям, преподавателям, воспитателям и другим педагогическим работникам | до 20 |
| Руководителям | до 10 |
| 13. Работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок: | |
| Руководство комиссиями | 20 |
| Работа секретаря | 15 |
| 14. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации | до 30 |

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.

**Порядок
определения стажа педагогической работы**

ГКОУ «Большемурашкинская коррекционная школа-интернат»

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

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

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

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

| № п/п | Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
|-------|---|--|
| 1. | <p>Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)</p> <p>Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p> | <p>учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной,</p> |

| | | |
|----|---|--|
| | | учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты |
| 2. | Образовательные организации высшего образования | профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы |
| 3. | Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные" | работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях |
| 4. | Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) | профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением |
| 5. | 1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями | руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) |
| | 2. Отделы (бюро) технического обучения, | штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, |

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

Примечание.

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

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

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

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

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

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

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогам-психологам;

7) методистам;

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

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

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

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

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

**Размеры минимальных окладов,
минимальных ставок заработной платы работников
ГКОУ «Большемурашкинская коррекционная школа-интернат»
по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников культуры**

| N п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по профессии | Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), руб. |
|-------|---|-------------------------------------|--|
| 1. | ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие) | | 12 936 |