

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Ковардицкая средняя общеобразовательная школа»  
(МБОУ Ковардицкая СОШ)**

Согласовано  
Председатель профкома  
Протокол №\_\_от\_\_20 г.

Утверждено  
приказом №\_\_от\_\_20 г.  
Директор школы\_\_\_\_\_И.Г.Абрамова

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
КОВАРДИЦКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА  
(МБОУ Ковардицкая СОШ).**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Ковардицкая средняя общеобразовательная школа (далее - Положение) распространяется на работников образовательного учреждения.

1.2. Система оплаты труда (далее - СОТ) работников учреждения устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения в учреждение высококвалифицированных специалистов.

1.3. СОТ работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области, нормативными правовыми актами Муромского района.

1.4. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных постановлением Губернатора области базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 2673 рублей;
- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 3105 рубля;
- педагогических работников - 5517 рубля;
- руководителей структурных подразделений – 7795 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - 2686 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 2813 рубль;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 3472 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 2480 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 2813 рубль.

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1.9. Оплата труда библиотечных и других работников учреждения, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников муниципальных учреждений Муромского района (п. 1.9 в редакции постановления Главы Муромского района от 12.08.2011 № 892).

1.10. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений производится:

- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- ✓ 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 его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

#### 1.11. Руководитель учреждения обязан:

- ✓ проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;
- ✓ ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки согласно приложениям № 2 к настоящему Положению;
- ✓ в случаях, предусмотренных п.1.9., вносить соответствующие изменения в тарификационные списки согласно приложению № 2 к настоящему Положению;
- ✓ в случаях, предусмотренных п. 1.10, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки согласно приложению № 2 к настоящему Положению;
- ✓ нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

## 2. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников учреждения

2.1. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с (в ред. постановления Главы Муромского района от 26.12.2011 № 1549):

- ✓ выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- ✓ организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским

- заключением;
- ✓ временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
  - ✓ дежурствами в учреждении в период образовательной деятельности, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;
  - ✓ выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.2. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения

установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется учредителем учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), руководителем учреждения при участии представительного органа. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

Учебная нагрузка учителям (преподавателям), находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Учебная нагрузка педагогического работника учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных законодательством в области образования РФ.

### 3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения

3.1. Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

3.2 Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

3.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательной деятельности) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и 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 заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательной деятельности) по указанным выше причинам.

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

### 4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- ✓ за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- ✓ при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и

учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

- ✓ при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленной в соответствии с п. 3.1. при тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной 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, если оно осуществлялось свыше двух 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 изменений в тарификацию.

4.2. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

При преподавании в общеобразовательном учреждении устанавливаются следующие размеры коэффициентов: для профессора, доктора наук - 0,20, для доцента, кандидата наук - 0,15, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук, имеющих звания "Заслуженный" - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

## 5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- ✓ выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- ✓ выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- ✓ надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12% (уборщицам служебных помещений за уборку с хлорированием, завхозу за выдачу хлорки; учителю информатики за работу на компьютере; секретарю-машинистке за работу на компьютере; учителю химии за работу с использованием химических реактивов; заместителям директора за работу на компьютере, свыше 18 часов в неделю; учителю технологии).

б) за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда до 24%.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

5.5.1. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 06 часов) оплачивается в повышенном размере, не ниже 35% .

5.5.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.5.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5.4. Оплата сверхурочной работы.



Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

#### 5.5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- ✓ сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- ✓ работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- ✓ работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

## 6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. 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;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Для целей стимулирования работников учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере:

- не менее 20 процентов фонда оплаты труда учреждения, установленного для руководителей, заместителей руководителя учреждения, работников рабочих профессий;
- не менее 30 процентов фонда оплаты труда учреждения, установленного для педагогических работников (п. 6.3 в ред. постановления Главы администрации Муромского района от 16.10.2012 № 1218).

6.4. Учредитель может устанавливать руководителю муниципального образовательного учреждения отрасли образования выплаты стимулирующего характера. В этих целях управление образования администрации Муромского района (далее – управление образования) вправе централизовать до 2,5 % ассигнований, выделяемых из областного бюджета и бюджета Муромского района на оплату труда работников и персонала подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных учреждений (п. 6.4 в ред. постановления Главы администрации Муромского района от 22.01.2009 № 21).

6.5. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются учредителем между подведомственными ему учреждениями и используются до конца финансового года. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований определяются приказом учредителя (п. 6.5 в ред. постановления главы Муромского района от 22.01.2009 N 21).

6.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- ✓ за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением № 3 к Положению в пределах фонда оплаты труда;
- ✓ за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением № 3 к Положению в пределах фонда оплаты труда.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются согласно Приложению № 4.

6.7. Для определения размера выплат стимулирующего характера создается балансовая комиссия.

6.8. Состав балансовой комиссии утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения на каждый учебный год.

6.9. В состав комиссии входят директор учреждения, председатель профсоюзной организации, представитель работников учреждения, представитель Совета школы от числа родителей.

6.10. Председателем балансовой комиссии является директор образовательного учреждения.

6.11. Из членов балансовой комиссии назначается секретарь для ведения протоколов заседаний комиссии.

6.12. Балансовая комиссия принимает решение об установлении размера выплат стимулирующего характера.

6.13. На основании решения комиссии издается приказ директора учреждения об установлении размера выплат стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного учреждения на периоды: с 1 сентября по 31 декабря, с 1 января по 31 августа.

6.14. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 20%;

б) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

✓ руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20%;

✓ педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

в) работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", - 20%;

г) кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

д) докторам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 50%;

е) мастерам производственного обучения за выполнение воспитательных функций - 1000 рублей.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию (в ред. постановления главы Муромского района от 22.01.2009 N 21).

6.15. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

а) выплату библиотечным работникам муниципальных учреждений отрасли образования в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

- от 5 до 10 лет - 20%;
- от 10 до 20 лет - 30%;
- от 20 до 25 лет - 35%;
- свыше 25 лет - 40%.

(подп. "б" введен постановлением главы Муромского района от 22.01.2009 N 21, исключен постановлением Главы администрации Муромского района от 30.07.2014 № 876).

6.16. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

6.17. Премияльные выплаты производятся на основании приказа директора учреждения в течение текущего финансового года.

6.18. Выплаты стимулирующего характера за качество работы не производятся работникам образовательного учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания за отчетный период.

#### 7. Оплата труда руководителя муниципального учреждения отрасли образования

На руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается учредителем в соответствии с п.6.4. настоящего Положения в пределах средств, предусмотренных п.6.3. настоящего Положения.

#### 8. Оплата труда заместителей руководителя муниципального учреждения отрасли образования

На заместителей руководителя муниципального учреждения отрасли образования распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

#### 9. Иные выплаты

Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в пределах средств фонда оплаты труда.

- в связи с бракосочетанием – 1000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников (супруга, детей) – 2000 рублей;

- в связи с несчастным случаем (пожар, стихийное бедствие и т.п.) – в размере 2000 рублей;
- в связи с длительной (более 3 месяцев) болезнью, платным лечением – в размере 2000 рублей
- В связи с юбилейными датами 50, 55 и 60 лет со дня рождения – 1000 руб. при стаже работы в данной школе до 10 лет и 2000 руб. при стаже работы в данной школе 10 лет и более.
- В связи с профессиональными праздниками – размер определяется исходя из наличия средств.

## 10. Порядок определения уровня образования

10.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

10.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование (в ред. Постановления Главы администрации Муромского района от 28.10.2013 № 1366).

10.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и

культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

10.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в т.ч. в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии должностные оклады, ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома установленного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям "Тифлопедагогика"; "Сурдопедагогика"; "Олигофренопедагогика"; "Логопедия"; "Специальная психология"; "Коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная)"; "Дефектология" и другим аналогичным специальностям;

- окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом установленного образца о высшем профессиональном образовании (в ред. Постановления Главы администрации Муромского района от 28.10.2013 № 1366).

10.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

## 11. Порядок определения стажа педагогической работы

11.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

В случае утраты трудовой книжки подтверждение педагогического стажа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в ред. постановления главы Муромского района от 22.01.2009 N 21).

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. N 781, а также в соответствии с приложением N 4 к настоящему Положению (в ред. постановления главы Муромского района от 22.01.2009 N 21).

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением N 4 к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении п. 2 приложения N 4 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. N 781.

11.3. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной муниципальной больницы (п. 11.3 введен постановлением главы Муромского района от 22.01.2009 N 21).

МЕТОДИКА РАСЧЕТА  
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Схема расчета должностных окладов  
руководителя, заместителей руководителей учреждения.

1.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет 2 размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

1.2. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

1.3. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними



совместителями.

1.4. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник (за исключением педагогических работников и профессорско-преподавательского состава), работающий в учреждении на одной, более одной ставках (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

1.5. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления

отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

1.6. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

1.7. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

## 2. Схема расчета

должностных окладов специалистов и служащих.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

### 2.1.Учебно-вспомогательный персонал

Таблица № 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	Младший воспитатель

### 2.2.Руководители структурных подразделений

Таблица № 3

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
1 квалификационный уровень	1,0	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу

		и образовательную программу дополнительного образования детей<*>
2 квалификационный уровень	1,18	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

### 3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

Таблица № 4

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1.2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория:	
	вторая категория	1,51
	первая категория	1,80
	высшая категория	2,16

Таблица № 5

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый
2 квалификационный уровень	1,02	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель
3 квалификационный уровень	1,03	Мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель
4 квалификационный уровень	1,05	Преподаватель <*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; физическое воспитание; старший воспитатель; старший методист; тьютор<*>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); воспитатель

<\*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<\*> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

#### 4. Схема расчета

##### должностных окладов работников рабочих профессий

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

Таблица № 6

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0 – 1 квалификационный разряд; 1,04 - 2 квалификационный	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ

	разряд; 1,09 -3 квалификационный разряд;	и профессий рабочих, общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)
1	2	3
2 квалификац ионный уровень	1,142	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификац ионный уровень	1,0– 4 квалификационный разряд; 1,11 -5 квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, ОКПДТР
2 квалификац ионный уровень	1,23– 6 квалификационный разряд; 1,35 -7 квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, ОКПДТР
3 квалификац ионный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ", ОКПДТР
4 квалификац ионный уровень	1,63–1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

#### 5.Повышающий коэффициент специфики

Повышающий коэффициент специфики - величина повышения,

применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы) специалистов, служащих, педагогических работников, работников рабочих профессий.

Таблица № 7

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется	Размеры коэффициентов
1	2
<p>1. За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении (в том числе группы инвалидов и лиц с ограниченными возможностями):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- руководителям</li> <li>- работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)</li> </ul>	<p>1,15 1,2</p>
<p>2. Специалистам и руководящим работникам (указанным в приложении № 5 к положению) за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности</p>	<p>1,25</p>
<p>3. Женщинам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более 2-х часов подряд</p>	<p>1,3</p>
<p>4. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья</p>	<p>1,2</p>
<p>5. Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующим и сопровождающим основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования</p>	<p>1,06</p>

6.Повышающий коэффициент масштаба деятельности

В зависимости от осуществления координирующих, информационно-организационных, программно-методических и других функций, поддержки развития образования к фонду оплаты труда муниципального учреждения может устанавливаться коэффициент масштаба деятельности. Конкретный размер коэффициента масштаба деятельности, порядок и условия его определения устанавливаются приказом управления образования администрации Муромского района. Указанные средства доводятся до работников учреждения одновременно с показателями результативности, связанными с осуществлением учреждением указанных функций, и направляются на стимулирующие выплаты работникам этих учреждений.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

(полное наименование образовательного учреждения,  
его подчиненность и адрес)  
ПО СОСТОЯНИЮ НА \_\_\_\_\_ ГОДА

N п/ п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории , дата ее присвоения	Базовая ставка зарплатной платы	Повышающие коэффициенты					Должностные оклады (ставки зарплатной платы) с учетом повышений	Число часов в неделю			
							по занимаемой должности	по уровню образования	стажа работы	за квалификационную категорию	специфики					
													I - IV классы	V - IX классы	X - XI (XII) классы	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

Зарплата в месяц			Дополнительная оплата за				Итого зарплата
I - IV класс	V - IX классы	X - XI (XII) классы	Проверку письменных работ	Классное руководство	Заведование учебными кабинетами и лабораториями	Другое (расшифровать)	
18	19	20	21	22	23	24	25

Директор \_\_\_\_\_

Бухгалтер \_\_\_\_\_ Примечание. В настоящем тарификационном списке указываются все работники, выполняющие педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы).



ПЕРЕЧЕНЬ  
ВЫПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННУЮ И НЕ  
СВЯЗАННУЮ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Перечень выплат	Размер выплат	
	(процент к должностному окладу (ставке заработной платы))	В рублях
1	2	
1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом		
1.1. Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса (групп):		
- в сельской местности - более 7 человек		4000
- в сельской местности - до 7 человек		2700
(в ред. Постановления Главы администрации Муромского района от 15.09.2017 № 1080).		
1.2. Выплаты учителям 1 - 4 классов за проверку письменных работ при наполняемости класса:		
- в сельской местности - более 7 человек	10	
- в сельской местности - до 7 человек	5	
1.3. Выплаты преподавателям, учителям 5 - 11 классов, за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе при наполняемости класса (группы):		
- в сельской местности - более 7 человек	20	
- в сельской местности - до 7 человек	10	
2. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом		
2.1. Выплаты за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами, лыжными базами, стрелковыми тирами, спортивными комплексами, бассейнами	От 5 До 15	

2.2. Выплаты за заведование учебно-опытными участками, парниковыми хозяйствами:		
- площадью менее 0,5 га	От 5 До 15	
- площадью более 0,5 га	От 5 До 25	
2.3. Выплаты за заведование мастерскими:		
- одной учебной мастерской образовательного учреждения	От 5 до 20	
- одной комбинированной мастерской образовательного учреждения	От 5 до 35	
2.4. Выплаты за заведование школами, отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами и другими структурными подразделениями образовательных учреждений	От 5 До 25	
2.5. Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями:		
- в образовательной организации	От 5 До 15	
- территориальными	От 5 До 20	
2.6. Выплаты за работу с библиотечным фондом учебников	От 5 До 20	
образования - повышения квалификации педагогических работников и руководителей ОУ.	От 5 До 35	

<\*> Выплаты учителям 5 - 11 классов за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе производятся в процентах от должностного оклада с учетом учебной нагрузки. Выплаты учителям 5 - 11 классов за проверку письменных работ по другим предметам могут устанавливаться образовательным учреждением за счет стимулирующей части ФОТ.

<\*\*\*> На одного учителя могут возлагаться обязанности мастера не более чем в двух учебных мастерских в одном образовательном учреждении.

Перерасчет размеров доплат за классное руководство, за проверку письменных работ в связи с изменением учащихся в течение учебного года не производится.

<\*\*\*> Под социально неблагополучной семьей следует понимать семью, находящуюся в социально опасном положении, имеющую детей, находящихся в социально опасном положении, а также семью, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) содержанию и (или) отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними.

**Критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора по учебной - воспитательной работе**

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Кол-во баллов
1.	Успеваемость выпускников ступени начального общего образования	- отсутствие неуспевающих; - качество обучения выше, чем средний показатель в районе	1 1
2.	Успеваемость обучающихся переводных классов	- отсутствие неуспевающих; - качество обучения выше среднего по району	1 1
3.	Успеваемость выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык)	- отсутствие неуспевающих; - средний балл выше, чем средний показатель по району	1 1
4.	Успеваемость выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (математика)	- отсутствие неуспевающих; - средний балл выше, чем средний показатель по району	1 1
5.	Успеваемость выпускников ступени среднего общего образования по результатам единого государственного экзамена (математика)	- отсутствие неуспевающих; - средний балл выше, чем средний показатель по району	1 1
6.	Успеваемость выпускников ступени среднего общего образования по результатам единого государственного экзамена (русский язык)	- отсутствие неуспевающих; - средний балл выше, чем средний показатель по району	1 1
7.	Успеваемость выпускников ступени среднего общего образования по результатам единого государственного экзамена по всем предметам	-отсутствие неудовлетворительных отметок	1
8.	Наличие выпускников ступени среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена количество баллов, превышающее 80% от максимального балла.	- наличие	1
9.	Наличие выпускников ступени среднего общего образования,	- наличие; - доля данных выпускников от	1 1

	награжденные медалями «За особые успехи в учении»	их общего числа равна или выше среднего показателя по району	
10.	Наличие учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад	- на муниципальном уровне; - на региональном конкурсе; - на зональном, всероссийском; - на международном уровне	1 2 3 4
11.	Наличие учащихся - обладателей грантов	- Президента РФ; - Губернатора области - Главы района	3 2 1
12.	Доля выпускников, имеющих сертификаты, удостоверения, отражающие дополнительные результаты образования (свидетельство о профессиональной подготовке)	- на уровне или выше показателя по району	1
13.	Обязательность среднего общего образования	- отсутствие обучающихся, не получивших среднего общего образование, подтвержденное наличием справок из учреждений начального и среднего профессионального образования	1
14.	Доля профильных классов или групп на ступени среднего общего образования	- на уровне среднего показателя по району и выше	1
15.	Организация предпрофильной подготовки в 9-х классах	- наличие; - сетевое взаимодействие	1 1
16.	Вовлечение постоянно обучающихся на дому школьников в дистанционное обучение (с учетом медицинских показаний)	-75-100%.	1
17.	Выполнение плана внутри-школьного контроля	Посещение уроков и мероприятий - более 12 уроков в неделю	1
18.	Уровень здоровья обучающихся	- динамика положительная;	1
19.	Организация питания	- процент охвата учащихся горячим питанием за родительские средства выше, чем в среднем по району;	1
20.	Уровень здоровья педагогов	- наличие положительной динамики	1
21.	Закрепление молодых специалистов	- на уровне среднего показателя по району и выше	1

22.	Уровень квалификации	- наличие педагогических работников с высшей и первой квалификационных категорий выше среднего показателя по району	1
23.	Повышение квалификации	- обеспечение своевременного обучения на курсах повышения квалификации педагогов	1
24.	Образовательный уровень педагогических работников	- процент педагогов с высшим образованием превышает средний показатель по району	1
25.	Профессиональное развитие педагогов	- результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном уровне; - участие в конкурсах профессионального мастерства	1 1 1
26.	Участие в реализации плана опорной школы, инновационной деятельности	- выполнение плана по критериям эффективности	1
27.	Организация исследовательской деятельности педагогов	- наличие публикаций; - выступления педагогов на конференциях, семинарах, педагогических чтениях и т.д., получившие положительную оценку	1 1

Количество набранных баллов может быть уменьшено в следующих случаях: при наличии

- обоснованных жалоб со стороны родителей на организацию учебновоспитательного процесса до 5 баллов за каждую;
- случаев травматизма учащихся до 10 баллов за каждый;
- учащихся, пропустивших 20% и более учебных занятий по неуважительным причинам до 5 баллов за каждого;
- при невыполнении плана комплектования 1,10 классов до 10 баллов.

**Критерии  
качества работы заместителя директора по воспитательной работе**

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Кол-во баллов
1	Охват учащихся, состоящих на учете в ОДН и ВШУ дополни-	- вовлечение каждого во внеурочную деятельность	2
2	Динамика числа учащихся, состоящих на учете в ОДН	- снижение по сравнению с предыдущим периодом или отсутствие таких учащихся	3
3	Организация деятельности школьных средств массовой информации	- наличие школьной газеты, выходящей не реже одного раза в месяц; - наличие школьной теле-радио студии	1 1
4	Обновление сайта муниципального образовательного учреждения не реже двух раз в месяц	- ссылка на размещенные материалы сайта	1
5	Обязательность среднего общего образования	- отсутствие обучающихся, не получивших среднего общего образования, подтвержденное наличием справок из учреждений начального и среднего профессионального образова-	1
6	Отсутствие учащихся, пропустивших 20% и более учебных занятий по неуважительным	- отсутствие	2
7	Вовлечение постоянно обучающихся на дому школьников во внеурочную работу	-50% -50%-70% -75%-100%	1 2 3
8	Стратегическое планирование	- своевременная разработка и внедрение программы развития воспитательной системы, утвержденной управлением образования	3

9	Выполнение плана внутришкольного контроля	Посещение мероприятий, классных часов, кружковых и внеурочных занятий 5 в неделю 7 в неделю более 10 в неделю (наличие журнала посещенных мероприятий, справок, приказов по итогам контроля)	1 2 3
10	Общественная составляющая управления	- качественная работа общешкольного родительского комитета( не реже 4 раз в год) - качественная работа Совета лидеров	1 1
11	Уровень здоровья обучающихся	- доля пропущенных по болезни учебных дней ниже, чем в среднем по району	3
12	Организация питания	- процент охвата учащихся горячим питанием за родительские средства выше, чем в среднем по району; - полный охват горячим питанием детей из многодетных и малообеспеченных семей - создание надлежащих условий питания детей в соответствии с требованиями Санпин - внедрение новых форм организации питания школьников	1 1 1 1

13	Профессиональное развитие педагогов	- результативное участие педагогов в конкурсе «Классный руководитель года» на муниципальном уровне;	1
		- участие в конкурсе «Классный руководитель года» на областном уровне	2
		- обобщение педагогического опыта на муниципальном уровне,	1
		- занесение опыта работы в банк данных ВИРО	3
15	Организация работы школьного музея	- наличие плана развития музея,	1
		- внедрение современных технологий организации его деятельности	1
		- результативное участие в конкурсе музеев	1
16	Состояние дежурства по школе учащихся	- журнал дежурства ведется и в нем содержится достаточная для анализа информация;	1
		- контроль за дежурством учащихся, наличие справок, приказов	2
17	Наличие победителей или призеров конкурсов	- на муниципальном уровне	1
		- на региональном уровне	2
		- на всероссийском уровне	3
18	Реализация социальных проектов	- на муниципальном уровне;	1
		- на региональном уровне;	2
		- перевод воспитательной системы школы на социальное проектирование с реальными результатами.	3
19	Внедрение инновационных программ, технологий	- присуждение гранта	3
	Всего		



## Критерии оценки эффективности деятельности учителя

№	Показатель	Критерии	Количество баллов
1	Успеваемость учащихся	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качество знаний (выше среднего показателя по предмету в школе)</li> <li>- результаты итоговой аттестации</li> <li><u>выпускников 9-х классов:</u></li> <li>- средний балл по результатам независимой аттестации выше районного,</li> <li>- отсутствие неуспевающих</li> <li><u>выпускников 11-х классов:</u></li> <li>- средний балл по результатам ЕГЭ выше районного</li> <li>- наличие выпускников получивших на ЕГЭ балл выше 80%</li> <li>- отсутствие неуспевающих</li> </ul>	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">0,5 (за 1 выпускника)</p> <p style="text-align: center;">1</p>
2	Наличие учащихся - победителей или призеров предметных олимпиад, конференций, конкурсов, в том числе на гранты Глав района, Губернатора области, Президента РФ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- районные</li> <li>- областные</li> <li>- всероссийские</li> </ul>	<p style="text-align: center;">0,5(за 1 учащегося)</p> <p style="text-align: center;">1(за 1 учащегося)</p> <p style="text-align: center;">1(за 1 учащегося)</p>
3	Руководство научным обществом учащихся (секцией)	- по результатам конкурса НОУ, конференций	1 за каждого ( не более 5)
4	Наличие форм организации внеурочной деятельности по предмету: -кружки, клубы - секции - студии - музеи	- за каждую форму внеурочной деятельности	1 ( не более 10)
5	Эффективная деятельность по использованию интерактивных средств обучения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- результативное участие в Интернет – конкурсах;</li> <li>- использование ИКТ при организации контрольно-оценочной деятельности</li> </ul>	<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">2</p>
6	Профессиональное развитие	- результативное участие в конкурсах профессионального	

		<p>мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне района</li> <li>- на уровне области</li> <li>- обобщение педагогического опыта МЦРПК;</li> <li>- занесение опыта в банк данных ВИРО</li> </ul>	<p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p>
<b>7</b>	Методическая работа	<ul style="list-style-type: none"> <li>- представление опыта педагогической деятельности посредством системы открытых уроков, мероприятий</li> <li>- наличие публикаций</li> <li>- участие в конференциях, семинарах:</li> <li>- на уровне района</li> <li>- на уровне области</li> <li>- результативное участие в Ярмарке педагогических идей</li> <li>Диплом 3 степени</li> <li>Диплом 2 степени</li> <li>Диплом 1 степени</li> </ul>	<p>До 10</p> <p>До 10</p> <p>До 10</p> <p>До 15</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>
<b>8</b>	Инновационная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- внедрение современных педагогических технологий через открытые уроки, семинары, практикумы</li> <li>- разработка и внедрение программ востребованных элективных курсов;</li> <li>- разработка и реализация модулей по теме инновационной деятельности</li> </ul>	<p>До 10</p> <p>До 10</p> <p>До 10</p>
<b>9</b>	Работа с родителями (вне функций классного руководства)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- посещение семей, тематические выступления на родительских собраниях, участие в активных формах взаимодействия с родительской общественностью</li> </ul>	<p>2</p>

## Критерии оценки эффективности деятельности дошкольных групп

1.	<b>Воспитатель</b>	1.Участие детей и педагогов в конкурсах по проблемам воспитания; (за каждый конкурс): -внутри учреждения; -муниципальных; -региональных.	26 36 56
		2.Наличие достижений воспитанников и педагогов - в муниципальных, - в региональных, - в федеральных конкурсах, смотрах, проектах по проблемам воспитания;	5 10 15
		3.Активность участия в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической системы педагога;	56
		4.Наличие государственных и отраслевых, муниципальных поощрений, поощрений на уровне ДОУ;	26 36 56
		5.Руководство семейным клубом;	36
		6.Посещаемость детского сада детьми (от 80-100 %).	36
		7. Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, конференциях, Ярмарке педагогических идей;	36
		8.Работа с сайтом ДОУ;	36
		10.Положительная динамика в работе по взысканию задолженности по родительской плате.	26
		2.	<b>Старший воспитатель</b>
		2.Участие детей в конкурсах по проблемам воспитания; (за каждый конкурс): -внутри учреждения; -муниципальных; -региональных	26 36 56
		3.Наличие достижений воспитанников и педагогов в муниципальных, областных, федеральных конкурсах, смотрах, проектах по проблемам воспитания;	56 106 156

		4. Личное участие старшего воспитателя в конкурсах педагогического мастерства: семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.:	26
		- муниципального уровня	36
		- регионального уровня	56
		- федерального уровня	
		5. Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования	36
		6. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической системы педагога;	56
		7. Посещаемость детского сада детьми (от 80-100 %).	36
		8. Руководство семейным клубом	36
		9. Написание и калькуляция меню.	106
3.	<b>Музыкальный руководитель</b>	1. Участие детей и педагога в конкурсах по проблемам воспитания; (за каждый конкурс):	26
		- внутри учреждения;	36
		- муниципальных;	56
		- региональных	
		2. Наличие достижений воспитанников и педагога в региональных, муниципальных, федеральных конкурсах, смотрах, проектах по проблемам воспитания;	56
			106
			156
		3. Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, конференциях, Ярмарке педагогических идей;	36
		4. Наличие государственных и отраслевых, муниципальных поощрений, поощрений на уровне ДОУ;	26
			36
			56
		5. Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической системы педагога.	56
		6. Руководство семейным клубом.	36

4.	<b>Младший воспитатель</b>	1. Помощь воспитателю в оформлении предметно-развивающей среды группы, участка детского сада;	36
		2. Участие в общих методических и творческих мероприятиях учреждения, района и области.	36
		3. Наличие государственных и отраслевых, муниципальных поощрений, поощрений на уровне ДОУ	36

**Критерии оценки  
эффективности деятельности педагога-организатора**

№	Критерии	Показатели	Баллы
1.	Взаимодействие с заинтересованными организациями и ведомствами	- наличие договоров - проведение совместных мероприятий (фоторепортажи, оформление альбомов)	1 2
2.	Работа с родителями	- не менее 10% родителей, привлечены к участию в школьных мероприятиях в течение года	1
3.	Результативность работы ДОО	- наличие призовых мест во всероссийских, региональных конкурсах - наличие призовых мест в окружных конкурсах, смотрах, соревнованиях	2 1
4.	Вовлеченность детей «группы риска» в работу ДОО	- наличие поручений у всех детей «группы риска», их участие в общешкольных мероприятиях	1
5.	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства, Ярмарке педагогических идей и образовательных проектов и т.д.	- наличие призового места или представленный материал отмечен жюри	1
6.	Обобщение опыта	- на уровне школы - на муниципальном уровне	1 2

**Критерии оценки  
эффективности деятельности педагога дополнительного образования**

1.	Показатель	Критерии	Кол-во баллов
2.	Сохранность контингента детей в кружке	- не менее 80%	1
3.	Результативное участие учащихся в конкурсах, смотрах соревнований	- наличие призовых мест окружной уровень, областной уровень, федеральный уровень	1 2 3
4.	Работа с детьми в каникулярное время	- выезд с учащимися в профильные смены загородных оздоровительно-образовательных лагерей	1
5.	Вовлечение в кружковую деятельность учащихся, состоящих на учете в ОДН, ВШУ	- сохранность, положительная динамика количества детей	1
6.	Презентация собственной педагогической деятельности	- результативное участие в профессиональных конкурсах(ярмарках, выставках) разных уровней: - школьных - муниципальных - областных - всероссийских	1-3
7.	Инновационное творчество	- разработка и реализация авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу и допущенных на региональном и федеральном уровнях	2
8.	Обобщение собственного психолого-педагогического опыта	- на уровне школы, - на уровне ЦРПК, - занесение в банк данных ВИРО	1 2 3

**Критерии оценки  
эффективности деятельности библиотекаря**

	Показатель	Критерии	Кол-во баллов
1.	Сохранность библиотечного фонда	- пополнение фонда за счет бюджетных и внебюджетных средств, - отсутствие фактов хищения, порчи книг	1 1
2.	Развитие активности классных коллективов в проведении акции «Подари учебник школе»	- участие не менее 80% учащихся, - передача учащимися полных комплектов учебников	1 1
3.	Отражение работы библиотеки на школьном сайте	- 1 раз в четверть, - руководство самостоятельной страницей сайта, - организация сетевых проектов	1 2 3
4.	Создание при библиотеке органов детского самоуправления (совета библиотеки) и объединений по интересам (кружки, студии)	- за каждый вид	1
5.	Результативное участие школьников в конкурсах	- наличие призовых мест	1-2
6.	Результативное участие библиотекаря в профессиональных конкурсах (на лучшую методическую разработку, Интернет – конкурсах)	- наличие призовых мест	1-3

## Критерии материального стимулирования социального педагога.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1	Положительная динамика уровня воспитанности учащихся	2
2	Сохранение (увеличение) контингента учащихся в занятости внеурочной деятельности	2
3	Подготовка участников, победителей, призеров, дипломантов конкурсов, фестивалей, олимпиад, выставок и др.: - на уровне школы, района - на уровне города, области - на всероссийском уровне	0,5 1 2
4	Наличие методической работы, создание: - методических и учебных пособий - авторских программ - экспериментальных программ	2 2 2
5	Участие в семинарах, конференциях, проектах и т.д: - на уровне школы, района - на уровне города, области - на всероссийском уровне - на международном уровне	0,5 1 2 2
6	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	2
7	Работа с родителями	2
8	Внеклассная работа с учащимися	2
9	Выполнение мероприятий, поручений, не входящих в круг обязательных по должности, ответственных поручений	2
10	Участие в инновационной работе	2



## Критерии оценки эффективности заведующего хозяйством

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Количество
1	Эффективность проведения технического осмотра и планирования ремонта зданий и коммуникаций	- своевременная подготовка технической документации для проведения ремонтных работ	2
2	Обеспечение устойчивого функционирования учреждения	- отсутствие аварийных ситуаций; - своевременное принятие исчерпывающих мер по ликвидации аварий; - исправность системы видеонаблюдения, АПС, тревожной сигнализации,	2 1 1
3	Состояние школьной территории	- соответствие школьной территории требованиям безопасности и нормам СанПин; <del>- обеспечение эстетического</del>	2 2
4	Сохранность материально-технических ценностей	- отсутствие фактов хищения; - своевременное списание и утилизация списанного	1 1
5	Своевременная и качественная подготовка школы к началу учебного года	- без замечаний;	5
6	Обеспечение безопасности	отсутствие предписаний органов надзора за деятельностью образовательных учреждений: - в части пожарной безопасности учреждения; - в части соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам.	1 1 1
7	Уровень здоровья работников	- положительная динамика	1
8	Эффективность работы по энергосбережению	- потребление электроэнергии в соответствии с нормами; - потребление	1 2
9	Обеспечение эстетического оформления интерьера школы	- озеленение, - оформление холлов, - обеспечение своевременного ремонта	1 1 1

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат  
шеф-повару, поварам**

№п/п	Показатели	Возмож- ный балл
1	Интенсивность и напряженность труда по обеспечению выполнения натуральных норм питания воспитанников (шеф-повару).	до 5
2	Своевременное и качественное ведение документации по питанию воспитанников (шеф-повару).	до 10
3	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды.	до 5
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - по качеству приготовления пищи - по санитарному состоянию помещений - по обработке и хранению продуктов.	до 10
5	Ответственное соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня.	до 5

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат  
кухонному работнику**

№п/ п	Показатели	Возмож- ный балл
1	Интенсивность и напряженность труда (мытьё стен, обметание потолков)	до 5
2	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды, инвентаря.	до 5
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ не входящих в должностные обязанности.	до 5
4	Приготовление мыльно-содового раствора и выдача обслуживающему персоналу для использования в работе.	до 5

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат  
машинисту по стирке белья**

№п/ п	Показатели	Возмож- ный балл
1	Интенсивность и напряженность труда.	до 5
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.	до 5
3		
4	Сохранность технологического оборудования.	до 10

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат  
уборщику производственных и служебных помещений**

№ п/п	Показатели	Возмож- ный балл
1	Интенсивность и напряженность труда (мытьё стен, обметание потолков)	до 10
2	Сохранность инвентаря.	до 5
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.	до 5

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат  
дворнику**

№ п/п	Показатели	Возмож- ный балл
1	Интенсивность и напряженность труда (уборка снега, листвы, обкашивание)	до 10
2	Сохранность инвентаря.	до 5
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.	до 5

--	--	--

### Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат сторожу

№ п/п	Показатели	Возможный балл
1	Интенсивность и напряженность труда в связи с обострением криминогенной обстановки	до 10
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	до 5

### Показатели и размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы для работников образовательных организаций за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом

1	<b>Завхоз</b>	1. Отсутствие перерасхода электроэнергии, теплоэнергии, холодной воды по итогам календарного года;	5б
		2. Сохранность материально-технических ценностей	5 б.
		3. Эффективная работа по привлечению социальных партнеров (спонсоров).	5
		4. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	5
		5. Подготовку учреждения к новому учебному году, зиме, высадка растений, покраска оборудования на участках.	10б
2	<b>Младший воспитатель</b>	1. Подготовку учреждения к новому учебному году, зиме, высадка растений, покраска оборудования на участках.	5б
3	<b>Повар, сторож, машинист по стирке белья, дворник, рабочий по обслуживанию здания</b>	1. Оформление стендов, ремонт и изготовление игрового оборудования, очистка кровли и групповых участков от снега и наледи	5

		2.Подготовку учреждения к новому учебному году, зиме, высадка растений, покраска оборудования на участках.	56
		2. Написание и калькуляция меню;	5 б
5	<b>Все работники отрасли образования</b>	1. Работа без больничного листа по итогам календарного года;	56
		2. Работа по обеспечению безопасности дорожного движения, подвоз обучающихся (воспитанников).	106
6	<b>Водитель школьного автобуса</b>	1.Качественное выполнение ТО	36
		2. Подготовка автобуса к прохождению техосмотра	36
		3.Соблюдение требований по организации перевозок школьников.	56
		4. Отсутствие жалоб.	26
		5 Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями	26

*Приложение № 6  
к Положению*

**ПОРЯДОК  
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ) <\*>, А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В  
УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И  
СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

<\*> Под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчиненности.

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях

офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД России, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам;

- мастерам производственного обучения.

4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

8. 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 действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности,

но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

*Приложение № 7  
к Положению*

**ПЕРЕЧЕНЬ СПЕЦИАЛИСТОВ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ  
В УЧРЕЖДЕНИЯХ, РАСПОЛОЖЕННЫХ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ, ДОЛЖНОСТНЫЕ  
ОКЛАДЫ И СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КОТОРЫХ ПОВЫШАЮТСЯ НА 25%**

1. Должности учебно-вспомогательного персонала, указанные в [таблице N 1](#) приложения N 1 к Положению.
2. Должности специалистов и служащих, указанные в [таблице N 2](#) приложения N 1 к Положению.
3. Должности руководителей структурных подразделений, указанные в [таблице N 3](#) приложения N 1 к Положению.
4. Должности педагогических работников, указанные в [таблице N 5](#) приложения N 1 к Положению.

*Приложение № 8  
к Положению*

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ  
ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ**

Наименование организаций	Наименование должностей
1	2
I. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: Дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых)	I. Учителя, преподаватели, 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, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной,

	<p>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, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>