

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 28.02.2014 № 134 "О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года N 468**",** положением об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Лысковского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций и учреждений Лысковского муниципального района, подведомственных Управлению образования.

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального казенного образовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Чернухинская школа-интернат », (далее – МКОУ «Чернухинская школа-интернат»), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников;

- 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 МКОУ «Чернухинская школа-интернат» носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, муниципальными правовыми актами Лысковского муниципального района Нижегородской области.

1.4. Система оплаты труда работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат» 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.

1.5. 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 организации и должностным инструкциями.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств МКСКОУ «Чернухинская школа-интернат» на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда.

1.10. МКОУ «Чернухинская школа-интернат» самостоятельно определяет общий объем средств, рассчитанный на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательной деятельности, на оплату труда работников.

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

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат», 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 МКОУ «Чернухинская школа-интернат» распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем МКОУ «Чернухинская школа-интернат» 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 МКОУ «Чернухинская школа-интернат» ежегодно утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих МКОУ «Чернухинская школа-интернат» (примерные штатные расписания по типам и видам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области). 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 N 305н; от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н; от 5 мая 2008 года N 217н; от 18 июля 2008 года N 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 руководителем МКОУ «Чернухинская школа-интернат» 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 МКОУ «Чернухинская школа-интернат» по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в Приложении 1 «[Порядок](#Par288) формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Муниципального казенного образовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Чернухинская школа-интернат » к настоящему Положению.

Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" определена не продолжительность рабочего времени, а норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы (минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам педагогических работников согласно [пункту 1.4 Приложения 1](#Par318) ««[Порядок](#Par288) формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Муниципального казенного образовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Чернухинская школа-интернат ») к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную систему оплату труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя МКОУ «Чернухинская школа-интернат» в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в [Приложении 2](#Par783) « Выплаты компенсационного характера» к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам МКОУ «Чернухинская школа-интернат» приводятся в Приложении 3 « Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Чернухинская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида» к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в МКОУ «Чернухинская школа-интернат» устанавливаются по решению руководителя премии по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам (50-летие, 55-летие,60-летие).

2.8. Работникам МКОУ «Чернухинская школа-интернат» устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя МКОУ «Чернухинская школа-интернат» 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 должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к минимальному окладу (Приложении 1 «[Порядок](#Par288) формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Муниципального казенного образовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Чернухинская школа-интернат » к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат» осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года «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 не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

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

2.9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) МКОУ «Чернухинская школа-интернат», 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» к настоящему Положению.

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат», осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в [Приложении 6](#Par2352), должностей работников здравоохранения установлены в [Приложении 7](#Par2405).

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты медицинских, библиотечных и других работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат», 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 присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

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

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

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

2.9.12. Руководитель МКОУ «Чернухинская школа-интернат» проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом соответствующего органа исполнительной власти Нижегородской области, являющегося учредителем МКОУ «Чернухинская школа-интернат».

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат» несет руководитель организации совместно с главным бухгалтером.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МКОУ «Чернухинская школа-интернат».

2.10.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

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

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

2.10.3. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей, МКОУ «Чернухинская школа-интернат»; женщин, работающих в МКОУ «Чернухинская школа-интернат», расположенной в сельской местности; специалистов (дефектологии, психологии, логопедии и других) психолого-педагогических и медико-социальных образовательных организаций и комиссий - 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](#Par197) 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 40 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом МКОУ «Чернухинская школа-интернат» с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка МКОУ «Чернухинская школа-интернат», тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.10.7. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

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

учителям физической культуры при возложении на них в счет сохраняемого должностного оклада в полном размере обязанностей учителя (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию, классному руководству и другому.

2.10.8. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат» без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

2.10.9. Объем учебной нагрузки учителей, устанавливается исходя из количества часов по специальному федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами в МКОУ «Чернухинская школа-интернат». В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

При установлении учителям, для которых МКОУ «Чернухинская школа-интернат» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в МКОУ «Чернухинская школа-интернат» его руководителем, согласовывается с Управлением образования**,** а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем МКОУ «Чернухинская школа-интернат». Педагогическая работа для указанных работников совместительством не считается.

2.10.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МКСКОУ «Чернухинская школа-интернат» (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников Управления образования) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя, для которых МКОУ «Чернухинская 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 МКОУ «Чернухинская школа-интернат», обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 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).

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МКОУ «Чернухинская школа-интернат».

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат» 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.

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

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

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки (в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими показаниями, в связи с нахождением педагогического работника в командировке, на курсах повышения квалификации, в случае болезни учащегося, находящегося на обучении на дому по медицинским показаниям) уменьшение заработной платы не производится.

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

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат» применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников Управления образования), привлекаемых для педагогической работы в МКОУ «Чернухинская школа-интернат».

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 руководителя,**

**заместителей руководителя, главного бухгалтера**

**МКОУ «Чернухинская школа-интернат»**

3.1. Заработная плата руководителя МКОУ «Чернухинская школа-интернат», их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя МКОУ «Чернухинская школа-интернат» определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя к средней заработной плате работников устанавливается Управлением образования в кратности от 1 до 8.

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

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем МКОУ «Чернухинская школа-интернат» на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя МКСКОУ «Чернухинская школа-интернат», заместителей руководителя и главного бухгалтера в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных Приложением 2 «[Выплаты](#Par783) компенсационного характера» к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

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

Для руководителя МКОУ «Чернухинская школа-интернат» работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности МКСКОУ «Чернухинская школа-интернат».

Стимулирующие выплаты руководителю МКОУ «Чернухинская школа-интернат» осуществляются с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности организации, разрабатываемыми Управлением образования. Стимулирование руководителя производится за счет бюджетных средств и иной приносящей доход деятельности, направляемых на стимулирование труда работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат». Величина стимулирующих выплат руководителю, порядок выплаты устанавливаются ежегодно в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя МКОУ «Чернухинская школа-интернат».

Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, установленном настоящим Положением (Приложение 6).

3.6. Руководителю МКОУ «Чернухинская школа-интернат», заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю устанавливается 1% за каждый год работы, но не выше 15% :

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

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

при выслуге более 10 лет - до 15%.

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

Нв = (Зс x К) x В, где:

Нв - надбавка за выслугу в денежном выражении;

Зс - средняя заработная плата работника основного персонала по организации;

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

В - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

Стаж руководящей работы руководителя МКОУ «Чернухинская школа-интернат» определяется в порядке, утверждаемом приказом Управления образования.

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

**IV. Другие вопросы оплаты труда**

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

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

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

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

4.5. Преподавательская работа руководящих и других работников без занятия штатной должности в МКОУ «Чернухинская школа-интернат» оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.6. Положением об оплате труда работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат» предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства.

Материальная помощь руководителям и работникам МКОУ «Чернухинская школа-интернат» может быть оказана при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя:

- рождение ребенка;

- вступление в брак;

- смерть близких родственников либо иных родственников, проживавших совместно с работником;

- продолжительная болезнь работника, необходимость приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения;

- санаторно-курортное лечение работника;

- получение увечья или иное причинение вреда здоровью работнику, а также период восстановления здоровья и реабилитации работника;

- значительный ущерб, причиненный жилищу или иному имуществу работника вследствие природных катаклизмов и иных чрезвычайных ситуаций.

Предоставление материальной помощи осуществляется на основании заявления работника при предоставлении документов, подтверждающих наступление обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя.

В случае оказания материальной помощи руководителю МКОУ «Чернухинская школа-интернат» решение об оказании материальной помощи принимается начальником Управления образования. Конкретный размер материальной помощи определяется исходя из предоставленных работником документов и указывается в приказе Управления образования.

Порядок и условия выплаты материальной помощи работникам МКОУ «Чернухинская школа-интернат» регулируются локальным нормативным актом организации.

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

Приложение 1

[**П**](#Par288)**ОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**

**(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

**«ЧЕРНУХИНСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ »**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат», осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

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

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

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

Примечание:

 \* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальной организаций дополнительного образования Лысковского района Нижегородской области.

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

- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повыша-ющий коэффици-ент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад\*, руб. |
| с 1 января 2014 года |
| 1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель) | 1,0 | 3533 | 4063 |
| 2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму) | 1,05 | 3727 | 4285 |
| с 1 октября 2014 года |
| 1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель) | 1,0 | 3780 | 4347 |
| 2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму) | 1,05 | 3988 | 4585 |

Примечание:

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

- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повшающий коэффициент по должности | Минимальный оклад1, руб. | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад2, руб. | Минимальный оклад3, руб. |
| 1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый) | 1,0 | 3600 | 3834 |  | 4984 |
| 2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель) | 1,11 | 4000 | 4260 |  | 5538 |
|  3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель) | 1,17 | 4200 | 4473 | 5144 | 5815 |
| 4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)  | 1,22 | 4400 | 4686 | 5389 | 6092 |

Примечание:

1 Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" муниципальных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад", 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 муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

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

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
| с 1 января 2014 года |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 5470 |
| 2 квалификационный уровень | 1,04 | 5698 |
| 3 квалификационный уровень | 1,09 | 5926 |
| с 1 октября 2014 года |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 5853 |
| 2 квалификационный уровень | 1,04 | 6097 |
| 3 квалификационный уровень | 1,09 | 6341 |

1.6. Положением об оплате труда работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат» предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.7. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников ([пункт 1.4](#Par318) настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений ([пункт 1.5](#Par345) 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 ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

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

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

1.10. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат» предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет, 1% за каждый год работы, но не выше 15% :

|  |  |
| --- | --- |
| 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](#Par318) настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений ([пункт 1.5](#Par345) настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала ([пункты 1.2](#Par299) и [1.3](#Par306) настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в Приложении 5 "[Порядок](#Par2278) определения стажа педагогической работы" к Положению.

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

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

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

1.12. Положением об оплате труда работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности

за преподавание учебных предметов, по которым учащиеся сдают итоговую аттестацию

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

2. Порядок формирования должностных окладов работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат», 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. |
| с 1 января 2014 года |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 3082 |
| 2 квалификационный уровень | 1,07 | 3305 |
| с 1 октября 2014 года |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 3298 |
| 2 квалификационный уровень | 1,07 | 3536 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
| с 1 января 2014 года |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 3229 |
| 2 квалификационный уровень | 1,09 | 3533 |
| 3 квалификационный уровень | 1,2 | 3874 |
| 4 квалификационный уровень | 1,32 | 4274 |
| 5 квалификационный уровень | 1,45 | 4673 |
| с 1 октября 2014 года |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 3455 |
| 2 квалификационный уровень | 1,09 | 3780 |
| 3 квалификационный уровень | 1,2 | 4145 |
| 4 квалификационный уровень | 1,32 | 4573 |
| 5 квалификационный уровень | 1,45 | 5000 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
| с 1 января 2014 года |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 4169 |
| 2 квалификационный уровень | 1,09 | 4558 |
| 3 квалификационный уровень | 1,2 | 5014 |
| 4 квалификационный уровень | 1,33 | 5527 |
| 5 квалификационный уровень | 1,48 | 6154 |
| с 1 октября 2014 года |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 4461 |
| 2 квалификационный уровень | 1,09 | 4877 |
| 3 квалификационный уровень | 1,2 | 5365 |
| 4 квалификационный уровень | 1,33 | 5914 |
| 5 квалификационный уровень | 1,48 | 6585 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
| с 1 января 2014 года |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 6609 |
| 2 квалификационный уровень | 1,10 | 7293 |
| 3 квалификационный уровень | 1,21 | 7977 |
| с 1 октября 2014 года |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 7072 |
| 2 квалификационный уровень | 1,10 | 7804 |
| 3 квалификационный уровень | 1,21 | 8535 |

2.6. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников, 0,01 за каждый год работы, но не выше 0,15 :

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 МКОУ «Чернухинская школа-интернат» в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих".

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы:

- с 1 января 2014 года: 2963 руб.; 3338\* руб.;

- с 1 октября 2014 года: 3170 руб., 3572 \*руб.

 Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

Примечание:

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы:

- с 1 января 2014 года: 3383 руб.; 3812\* руб.;

- с 1 октября 2014 года: 3620 руб., 4079\* руб.

 Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

Примечание:

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Квалификационные разряды | Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Повышающий коэффициент в зависимости от профессии |
| Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"Размер минимальной ставки заработной платы:- с 1 января 2014 года: 2963 руб.;- с 1 октября 2014 года: 3170 руб. |
| 1 | 2 | Кухонный работник | 1,04 |
| 3 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 1,09 |
| Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"Размер минимальной ставки заработной платы:- с 1 января 2014 года: 3383 руб.;- с 1 октября 2014 года: 3620 руб. |
| 1 | 5 | Повар | 1,11 |
| Слесарь по ремонту автомобилей |
| Слесарь-сантехник |
| Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования |

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет, 0,01 за каждый год работы, но не выше 0,15 :

|  |  |
| --- | --- |
| 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.

Приложение 2

**ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем.

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда территориального и бытового характера.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Перечень оснований | Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) |
| 1 | За работу в организациях, расположенных: |  |
| 1.1 | - в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно [пункту 1.6](#Par885) настоящего приложения) | 25 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Перечень оснований | Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)  |
| 1 | За работу в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)  | 15 - 20 |
| 2 | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей  | 20 |
| 3 | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей | 20 |
| 4 | 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) | до 30 |

1.3. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем МКОУ «Чернухинская школа-интернат» по согласованию с представительным органом работников учреждения 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, определяется положением об оплате труда.

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование доплат | Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада) |
| 1. | За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) | не ниже 35 |
| 2. | За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР") |  Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях. |
| 3. | За ненормированный рабочий день водителям автомобилей | 25 |
| 4. | За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации |  |
|  | I класса | 25 |
|  | II класса | 10 |
| N п/п | Наименование доплат | Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада) |
| 5. | За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: | не менее чем в двойном размере |
|  | - работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам; | не менее двойной часовой или дневной ставки; |
|  | - работникам, получающим месячный оклад. | не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы |
|  | По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит). |
| 6. | За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой | сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере |

1.6. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем МКОУ «Чернухинская школа-интернат» по согласованию с представительным органом работников в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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

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

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

Приложение 3

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ**

**ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

**«ЧЕРНУХИНСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ »**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат».

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам МКОУ «Чернухинская школа-интернат» (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом МКСКОУ «Чернухинская школа-интернат», 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 МКОУ «Чернухинская школа-интернат», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация МКОУ «Чернухинская школа-интернат» 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

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](#Par288) 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 МКОУ «Чернухинская школа-интернат». Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы МКОУ «Чернухинская школа-интернат» изложен в [разделе 3](#Par1010) 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, зональным, 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 МКОУ «Чернухинская школа-интернат» среди населения.

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

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

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителям устанавливаются Управлением образования с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности МКОУ «Чернухинская школа-интернат» в соответствии с разделом 3 Положения о стимулировании.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат» 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 руководителя , заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагога-психолога, соц.педагогов, заведующей школьной библиотекой, старшей вожатой производится только по основной должности.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ РУКОВОДЯЩЕГО

СОСТАВА МКОУ «ЧЕРНУХИНСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ»

 ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

3.1. Критерии материального стимулирования руководителя МКОУ «Чернухинская школа-интернат», осуществляющего образовательную деятельность (далее - ОО).

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым МКОУ «Чернухинская школа-интернат» 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 со средней заработной платой в Нижегородской области.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Направления и показатели деятельности  | Плановые значения показателей деятельности образовательных организаций (далее – ОО) | Критерии оценки эффективности (максимально возможное) | Дошколное образование | Общее образование | Дополнитльное образование детей |
| 1 | 2 | 3 | 4 |  |  |  |
| **1.**  | **Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в сфере образования**  | 23 | **Х** | **Х** | **Х** |
| 1.1. | Отсутствие обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов  | Отсутствие обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов – 5 баллов. | 5 |  |  |  |
| 1.2. | Предписания и замечания контрольных и надзорных органов | Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов − 5 баллов | 5 |  |  |  |
| 1.3. | Осуществление перехода ОО на ФГОС | 1.3.1.Структура и содержание основной образовательной программы начального образования соответствует требованиям ФГОС, получила положительное экспертное заключение учредителя и органа самоуправления ОО – 2 балла1.3.2.Уровень оборудования кабинетов начальных классов в соответствии с требованиями ФГОС:- минимальный – 0 баллов- необходимый – 1 балл- максимальный- 2 балла1.3.3.Разработана основная образовательная программа основного общего образования в соответствии с требованиями ФГОС, получено положительное экспертное заключение учредителя и органа самоуправления ОО – 2 балла1.3.4.Разработана основная образовательная программа среднего общего образования в соответствии с требованиями ФГОС, получено положительное экспертное заключение учредителя – 2 балла |  8 |  | **Х** |  |
| 1.4. | Выполнение требований к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования  |  Да – 5 баллов | 5 | **Х** |  |  |
| **2.**  | **Функционирование системы государственно-общественного управления** | 14 | **Х** | **Х** | **Х** |
| 2.1. | Публичная отчетность | Наличие отчета о результатах самообследования ОО за год и его размещение на сайте ОО в установленные законодательством сроки – 2 балла | 2 |  |  |  |
| 2.2.  | Функционирование в ОО органов государственно-общественного управления | - Управляющего совета – 3 балла- Попечительского совета – 2 балла- органов ученического самоуправления – 2 балла | 7 |  |  |  |
| 2.3.  | Организована система учета потребностей и запросов обучающих и их родителей (законных представителей) | Наличие аналитического (исследовательского) материала по изучению запросов за рассматриваемый период - 5 баллов | 5 |  |  |  |
| **3.**  | **Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг**  | 10 | **Х** | **Х** | **Х** |
| 3.1. | Отсутствие обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов | Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов – 5 баллов. | 5 |  |  |  |
| 3.2.  | Сохранность контингента обучающихся от первоначального комплектования | от 70 % до 90% – 3 балла100% – 5 баллов | 5 |  |  |  |
| **4.**  | **Информационная открытость образовательной организации** | 5 | **Х** | **Х** | **Х** |
| 4.1. | Наличие и состояние сайта ОО | Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства – 3 балла | 3 |  |  |  |
| 4.2.  | Наличие публикаций о деятельности ОО в средствах массовой информации за рассматриваемый период | 2 балла | 2 |  |  |  |
| **5.**  | **Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних** | **4** |  | **Х** | **Х** |
| 5.1. | Динамика снижения количества обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП | Положительная динамика − 2 баллаСтабильное состояние − 1 баллОтрицательная динамика − 0 баллов | 2 |  |  |  |
| 5.2. | % обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП, охваченных внеурочной деятельностью | Положительная динамика − 2 баллаСтабильное состояние − 1 баллОтрицательная динамика − 0 баллов | 2 |  |  |  |
| **6** | **Реализация социокультурных проектов в ОО** |  | **Х** | **Х** | **Х** |
| 6.1. | Наличие и функционирование паспортизированного школьного музея | 3 балла | 3 |  |  |  |
| 6.2. | Количество социальных проектов, реализованных за рассматриваемый период  | 1 балл за каждый проект |  |  |  |  |
| **7.**  | **Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми** |  | **Х** | **Х** | **Х** |
| 7.1. | В ОО разработана и действует система конкурсов, олимпиад, соревнований, НОУ | 3 балла | 3 |  |  |  |
| 7.2. | В ОО действует система стимулирования одаренных детей в рассматриваемый период (стипендии, подарки, дипломы, поездки и экскурсии)  | 2 балла | 2 |  |  |  |
| 7.3. | Проведение школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников по всем изучаемым в ОО предметам | 2 балла | 2 |  |  |  |
| 7.4. | Количество призеров и победителей муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников | На уровне среднего муниципального показателя – 3 баллаВыше среднего муниципального показателя – 5 баллов | 5 |  |  |  |
| 7.5. | Всероссийская олимпиада школьников | Призер регионального уровня - 5 балловПобедитель регионального уровня – 8 балловПризер федерального уровня - 10 балловПобедитель федерального уровня – 12 баллов | 12 |  |  |  |
| **8.**  | **Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей** | 14 | **Х** | **Х** | **Х** |
| 8.1. | Безопасность участников образовательного процесса | Наличие предписаний ГПН, СЭС (-1 балл);Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса – 2 балла | 2 |  |  |  |
| 8.2. | Планирование мероприятий по организации круглогодичного оздоровления, отдыха обучающихся | Организация лагерей с дневным пребыванием – 1 балл за каждый лагерь | 5 |  |  |  |
| 8.3. | Организация питания | % охвата учащихся горячим питанием выше, чем в среднем по району – 1 баллНаличие двухразового питания – 1 балл | 2 |  |  |  |
|  8.4. | Организация медицинского обслуживания обучающихся | Наличие медицинского кабинета, оформление договорных отношений с медицинским учреждением - 1 баллНаличие дополнительных условий для медицинского обслуживания в ОО (стоматологического кабинета, кабинета для физиопроцедур, фитобара и пр.) - 5 баллов | 5 |  |  |  |
| **9.**  | **Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы** | 17 | **Х** | **Х** | **Х** |
| 9.1. | Наличие современно оборудованных спортзалов, спортплощадок, элементов полосы препятствий (в том числе на условиях договора) | 2 балла  | 2 |  |  |  |
| 9.2. | Доля обучающихся, занимающихся в школьных спортивных секциях, клубах, кружках, действующих в ОО  | На уровне среднего по муниципалитету − 2 балла;Выше среднего показателя по муниципалитету − 5 баллов | 5 |  |  |  |
| 9.3. | Наличие победителей, призеров муниципальных, областных, всероссийских спортивных конкурсов, соревнований (командное, личное) | Наличие призеров – 5 балловНаличие победителей – 10 баллов | 10 |  |  |  |
| **10.** | **Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов** | 10 |  | **Х** |  |
| 10.1. | Динамика охвата обучающихся дистанционными формами обучения | Положительная динамика − 3 балла | 3 |  |  |  |
| 10.2. | Наличие в ОО ресурса для организации дистанционного обучения (сайт, страница сайта) с наполненными дидактическими материалами | Наличие в ОО ресурса для организации дистанционного обучения с учебными материалами – 5 баллов  | 5 |  |  |  |
| 10.3.  | Наличие программы (плана) по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья | 2 балла | 2 |  |  |  |
| **11.** | **Реализация дополнительных общеобразовательных программ на базе образовательной организации** | 12 | **Х** | **Х** |  |
| 11.1.  | Доля обучающихся, охваченных занятиями по дополнительным общеобразовательным программам  | На уровне среднего по муниципалитету − 3 балла; Выше среднего показателя по муниципалитету − 5 баллов | 5 |  |  |  |
| 11.2.  | Сохранность контингента воспитанников  | % посещаемости занятий:- более 90 % - 5 баллов | 5 |  |  |  |
| 11.3. | Удовлетворенность участников образовательного процесса уровнем проведения занятий  | Наличие системы опроса обучающихся, их родителей – 2 балла | 2 |  |  |  |
| **12.**  | **Реализация профильного обучения и предпрофильной подготовки** | 5 |  | **Х** |  |
| 12.1 | Создание условий, позволяющих обучающимся осваивать образовательные программы, обеспечивающие им успешное развитие в соответствие с возрастными особенностями, индивидуальными склонностями и предпочтениями | - наличие профильных классов – 3 балла  | 3 |  |  |  |
| 12.2. | Доля обучающихся в предпрофильных классах к общему количеству обучающихся на ступени основного образования | 50 % и более – 2 балла | 2 |  |  |  |
| **13.**  | **Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся**  | 5 |  | **Х** |  |
| 13.1. | % обучающихся, справившихся с заданиями муниципальной диагностики | 90% - до 100% – 1 балл100 % – 2 балла | 2 |  |  |  |
| 13.2. | Доля обучающихся, успешно освоивших учебные программы (обучающиеся на «4» и «5») | На уровне среднего муниципального показателя – 1 баллВыше среднего муниципального показателя – 3 балла | 3 |  |  |  |
| 13.3. | Наличие обучающихся, имеющих неудовлетворительные отметки по итогам года, полугодий | «-5 баллов» |  |  |  |  |
| **14.** | **Результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников** | 11 |  | **Х** |  |
| 14.1. | % выпускников, перешагнувших минимальный порог по результатам ЕГЭ по русскому языку и математике | 100 % – 2 балла | 2 |  |  |  |
| 14.2. | % выпускников, сдававших ЕГЭ, набравших по результатам ЕГЭ по математике и русскому языку выше 75 баллов  | от 10% до 20% – 1 баллболее 20% – 2 балла | 2 |  |  |  |
| 14.3.  | % обучающихся от общего кол-ва выпускников 9-х классов, успешно сдавших ГИА в новой форме (русский язык, математика)  | Более 95% – 1 балл100% – 2 балла | 2 |  |  |  |
| 14.4. | Средний балл по результатам ЕГЭ по математике и русскому языку в рассматриваемый период в сравнении со средним показателем на муниципальном, региональном, федеральном уровнях | Выше муниципального – 3 баллаВыше регионального, федерального – 5 баллов | 5 |  |  |  |
| 14.5. | Наличие выпускников, не преодолевших минимальный порог ЕГЭ по русскому языку и математике | «- 5 баллов» |  |  |  |  |
| 14.6. | Наличие справочников 9, 11 классы | «-10 баллов» |  |  |  |  |
| **15.**  | **Результативность участия ОО в конкурсах (учащиеся, педагоги)** | 8 | **Х** | **Х** | **Х** |
| 15.1. | Наличие победителей или призеров мероприятий муниципального и регионального уровней | от 30% до 60% – 1 баллот 60% до 100% – 2 балла | 2 |  |  |  |
| 15.2. | Участие в конкурсах федерального и международного уровней | от 30% и выше – 2 балла | 2 |  |  |  |
| 15.3. | % призеров или победителей в конкурсах федерального и международного уровней | до 30% – 1 баллот 30% до 50% – 2 балла;от 50% до 70% – 3 балла;от 70% до 100% – 4 балла. | 4 |  |  |  |
| **16.**  | **Эффективное использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, в том числе ИКТ** | 21 |  | **Х** |  |
| 16.1. | Наличие в ОО современной информационной образовательной среды | Обеспечение доступа к электронным образовательным ресурсам (наличие медиатеки) – да – 5 балловНаличие действующей локальной сети школы – 5 балловНаличие современной библиотеки с читальным залом, оснащенной цифровыми ресурсами – 5 баллов | 15 |  |  |  |
| 16.2. | Оснащенность ОО современной компьютерной техникой, используемой в образовательном процессе  | Количество обучающихся на 1 компьютер – выше районного показателя – 3 балла | 3 |  |  |  |
| 16.3 | Доля педагогических работников, владеющих ИКТ (имеющих сертификаты) от общего числа педагогических работников ОО | Выше районного показателя – 3 балла | 3 |  |  |  |
| **17.** | **Кадровое обеспечение ОО** | 28 | **Х** | **Х** | **Х** |
| 17.1. | Укомплектованность кадрами ОО | Наличие вакансий в ОО – 0 балловОтсутствие вакансий в ОО, 100% укомплектованность кадрами – 5 баллов | 5 |  |  |  |
| 17.2. | Доля молодых специалистов в ОО (до 30 лет) | Доля молодых специалистов в ОО на уровне среднего муниципального показателя – 3 баллаДоля молодых специалистов в ОО выше среднего муниципального показателя – 5 баллов | 5 |  |  |  |
| 17.3. | Аттестация педагогических работников ОО | 100 % аттестовано, в том числе на соответствие занимаемой должности – 3 балла50% имеют первую и высшую категории – 1 балл70% имеют первую и высшую категории – 3 балла | 3 |  |  |  |
| 17.4. | Соответствие педагогических работников ОО квалификационным требованиям | Имеются учителя без педагогического образования – 0 баллов100% учителей имеют высшее педагогическое образование – 5 баллов | 5 |  |  |  |
| 17.5. | Курсы повышения квалификации (в объеме не менее 108 часов) | 100% педагогических работников прошли курсовую подготовку – 5 баллов | 5 |  |  |  |
| 17.6. | Наличие публикаций руководителя по профилю профессиональной деятельности в изданиях муниципального, областного или российского уровней, в периодической печати | 2 балла | 2 |  |  |  |
| 17.7. | Доля педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды | Награжденных государственными и отраслевыми наградами (фед.уровень) – не менее 10 % - 3 балла | 3 |  |  |  |
| **18.**  | **Обеспечение условий комплексной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса** | 4 | **Х** | **Х** | **Х** |
| 18.1. | Наличие случаев травматизма обучающихся во время пребывания в образовательной организации за рассматриваемый период | «- 5 баллов» |  |  |  |  |
| 18.2. | Наличие работающей тревожной кнопки в ОО | 2 балла | 2 |  |  |  |
| 18.3. | Наличие системы видеонаблюдения в ОО | 2 балла | 2 |  |  |  |
| **19.** | **Эффективность управленческой деятельности** | 6 | **Х** | **Х** | **Х** |
| 19.1. | Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины | Своевременное предоставление достоверной информации, в соответствии с основаниями, указанными в запросах Управления образования – 3 баллаКачество ведения документации (в соответствии с требованиями законодательства в области делопроизводства) – 3 баллаНекачественное оформление установленной отчетности, другой документации, нарушение сроков их предоставления – « - » 10 баллов | 6 |  |  |  |
| 19.2. | Наличие дисциплинарных взысканий у руководителя ОО | « - » 10 баллов |  |  |  |  |
| **20.** | **Предоставление услуг в электронном виде** |  | **Х** | **Х** |  |
| 20.1. | Предоставление информации о текущей успеваемости обучающегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости | 100 % педагогических работников ведут электронный журнал – 10 баллов 50 % − 5 баллов | 10 |  |  |  |
| 20.2. | Предоставление иных услуг в электронном виде | 5 баллов за каждую услугу |  |  |  |  |

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора МКОУ «Чернухинская школа-интернат»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Сохранение контингента обучающихся | Да |  | 2 |
| 2 | Повышение квалификации | Да |  | 1 |
| 3 | Наличие второгодников (переведенных условно) в курируемых классах | Да | Нет | 2Минус 2 |
| 4 | Система работы с документами курируемых педагогов | Да | При отсутствии замечаний по результатам проверок | 1 |
| 5 | Система работы с документами заместителя директора | Да |  | 1 |
| 6 | Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации | Да |  | 2 |
| 7 | Призеры и победители олимпиад и конференций у курируемых педагогов |  |  |  |
|  | - на уровне района города | Да |  | 0,5 |
|  | - на городском уровне или уровне района области | Да |  | 1 |
|  | - на областном уровне | Да |  | 1,5 |
|  | - на федеральном уровне | Да |  | 2 |
| 8 | Методическая работа курируемых педагогов.(методическая работа должная быть подтверждена документально) | Да |  | 2 |
| 9 | Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам) | Да |  | 1 |
| 10 | Организация повышения квалификации курируемых педагогов | Да |  | 1 |
| 11 | Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам | Да |  | 2 |
| 12 | Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов, своевременное подтверждение сведений контроля аналитическими справками | Да |  | 2 |
| 13 | Информатизация управленческой деятельности | Да |  | 1 |
| 14 | Участие в экспериментальной работе | Да |  | 1 |

Примечания:

К [п. 1](#Par1236). Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отсева, сохранение численности обучающихся в классах (группах).

К [п. 2](#Par1241). Повышение квалификации заместителя директора - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях в качестве докладчика, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К [п. 4](#Par1251). Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОО, представителей контролирующих органов.

К [п. 5](#Par1256). Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОО, представителей контролирующих органов.

К [п. 6](#Par1266). Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся курируемой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени (итоги подводятся раз в год).

К [п. 7](#Par1271). Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К [п. 8](#Par1298). 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. 9](#Par1303). 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. 10](#Par1308). 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 год в качестве докладчика, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К [п. 11](#Par1313). Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления ОО и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах организации, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции) | Да |  | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно | Да |  | -2 |
| 3 | Предписания Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно | Да |  | -2 |
| 4 | Жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов | Да |  | -2 |
| 5 | Случаи нарушения курируемыми педагогами правил внутреннего трудового распорядкаСлучаи нарушения педагогическим работником норм педагогической этики | ДаДа |  | -1-1 |

4. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

4.1. Размеры, порядок и условия установления премиальных выплат, надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда МКОУ «Чернухинской школы – интернат».

4.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

4.3. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

* учитель;
* педагог – психолог;
* воспитатель;
* социальный педагог;
* старшая вожатая

4.4.Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также документы, подтверждающие педагога участие в общественной жизни учреждения. В портфолио педагогического работника должен быть представлен краткий отчёт о работе по теме самообразования, сведения об организации внеклассной работы по предмету, сведения о мониторинге учебных и неучебных достижений обучающихся; сведения, подтверждающие профилактическую работу педагога с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма.

В случае если при оценивании деятельности педагога по тому или иному критерию у членов комиссии возникают вопросы, сомнения, то члены комиссии могут затребовать дополнительные сведения у педагога, подтверждающие наличие выполненной работы по данному критерию. Если педагог не смог предоставить убедительных подтверждающих сведений о работе по данному критерию (направлению), то вопрос выставления количества баллов по данному критерию члены комиссии решают путём простого голосования.

4.4.1. Оценочные результаты обучения во 2-11 классах:

* успеваемость обучающихся по предмету
* качество знаний по предмету
* динамика успеваемости обучающихся

4.4.2. Безоценочные результаты обучения в 1 классе, в классе для детей с умеренной и тяжелой умственной отсталостью, предметы коррекционного блока (СБО, логопедия, ЛФК, ритмика, развитие психомоторики) оцениваются на основе диагностики динамики усвоения учебного материала;

4.5. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

4.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в МКОУ «Чернухинская школа-интернат» приказом руководителя создается экспертно-аналитическая Комиссия, состоящая из представителей администрации организации, руководителей ШМО, на которых возлагается ответственность за достоверность и объективность оценки результативной деятельности педагогов.

4.7.Комиссия действует на основании приказа, утвержденного руководителем МКСКОУ «Чернухинская школа-интернат».

4.8. Члены комиссии несут персональную ответственность за работу Комиссии, достоверное, грамотное и своевременное оформление документации и за объективную оценку результативности деятельности каждого педагога

4.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у руководителя МКОУ «Чернухинская школа-интернат». Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов, количество баллов каждого педагога рассматривается и утверждается на заседании экспертно-аналитической комиссии и подтверждается проколом комиссии. Приказ по образовательной организации об установлении стимулирующих выплат составляется на основании сведений о количестве баллов каждого педагога, предоставленных экспертно-аналитической комиссией.

4.10. В установленные приказом руководителя сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают руководителю в Комиссию собственные портфолио с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

4.11. Определяются следующие отчетные периоды:

- сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь –итоги первой и второй четверти, , участие в общественной жизни МКОУ «Чернухинская школа-интернат», подготовка учащихся к конкурсам, фестивалям. Спортивным соревнованиям, позиционирование положительного педагогического опыта *(выплаты производятся с 1 января по 31 августа);*

- январь, февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август – итоги третьей и четвертой четверти, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни МКОУ «Чернухинская школа-интернат», участие в организации летнего отдыха учащихся, благоустройство пришкольных территорий, подготовка к приемке школы, *(выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря).*

4.12. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

4.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

* педагоги сдают портфолио в Комиссию до 10 числа отчетного периода;
* Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа отчетного периода;
* 13-15 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
* после 18 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

4.14. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

4.15. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается руководителем.

4.16. Количество баллов одного педагога для получения максимальной надбавки не может превышать:

* учитель – 60 баллов;
* педагог – психолог – 54 балла;
* социальный педагог – 54 балла;
* воспитатель – 54 балла;
* старшая вожатая – 54 балла.

4.17. При наличии замечаний по исполнению трудовых функций, которые отражены в аналитических справках по результатам ВШК, в приказах, в протоколах Педагогических советов могут применяться понижающие баллы (за каждое замечание от - 1 до -5 баллов). Решение о снижении стимулирующих выплатах может приниматься руководителем ОО на основании ходатайства заместителей руководителя с указанием на какой процент и какой срок устанавливается снижение стимулирующих выплат.

При выявлении снижения качества работы педагогическим работником, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, применение административного взыскания к педагогическому работнику по решению комиссии стимулирующие выплаты данному работнику могут быть приостановлены. Решение комиссии фиксируется в протоколе.

4.18. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МКОУ «Чернухинская школа-интернат» с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Сумма материального стимулирования работников зависит от результативности. Денежное выражение стимулирующих выплат в течение периода выплат может пересматриваться в зависимости от фонда экономии заработной платы в каждом конкретном месяце. Стимулирующие выплаты производятся пропорционально отработанному времени в каждом месяце.

В случае ухода работника в декретный отпуск выплаты могут производиться единовременно за весь период начисления.

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников**

**МКОУ «Чернухинская школа-интернат»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Направления критерия | Весовой коэффициент | Расчёт показателя | Итоговый балл (оценка комиссии) |
| **1. Результативность деятельности педагогического работника** |
| 1 | Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной, итоговой аттестации) |  |  |  |
| 1.1. | Успеваемость учащихся по предмету | 0-3 балла | 100% - 3 балла60-90% - 2 балла Менее 50 % - 0 баллов | Для учителей 2-11 классов Не производится оценка по критерию по предметам с безоценчочной системой и в 1 классе |
| 1.2. | Качество знаний обучающихся по предмету | 0-3 балла | 80-100 % - 3 балла 60-80% - 2 балла Менее 50% - 0 баллов | Для учителей 2-10 классов Не производится оценка по критерию по предметам с безоценчочной системой и в 1 классе |
| 1.3. | Положительная динамика успеваемости обучающихся Положительная динамика в коррекции недостатков обучающихся | 0-1 балл | Увеличение долиобучающихся, закончившихучебный период на «4» и«5» 1 баллРост от 3 % и выше - 1 балл |  |
| 1.4. | Подготовка учащихся к конкурсам, конференциям, соревнованиям | 11 баллов | Федеральный уровень – 4 баллаОбластной уровень – 3 баллаМуниципальный уровень – 2 баллаДистанционные конкурсы **–** 1 баллУровень учреждения - 1балла | Подтверждение по подготовке учащихся к конкурсам (сертификаты, грамоты) |
| 1.5. | Организация внеклассной работы по предмету | 1 балл | При наличии подготовленных педагогом по предмету в рамках внеурочной деятельности- 1 балл, при отсутствии мероприятий - 0 баллов | Подтверждение  |
| 1.6. | Обеспечениебезопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе | 0-1 балл | Отсутствие случаев травматизма,несчастных случаев- 1 балл, наличие указанных случаев - минус 1 баллналичие случаев травматизма |  |
| 1.7. | Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях | 0-10 баллов | федеральный уровень - 3 балла, областной уровень - 3 балла, муниципальный уровень - 2 балла, уровень учреждения - 1 баллдистанционный участие – 1 балл | Подтверждение  |
| 1.8. | Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта | 0-10 баллов | федеральный уровень - 4 балла, областной уровень - 3 балла, муниципальный уровень - 2 балла, уровень учреждения - 1 балл. Учитывается проведение открытых уроков, мастер - классов, презентаций опыта, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению опыта | Подтверждение  |
| **2. Сложность и качество выполняемых работ (учебно - методическая активность педагога)** |
| 2.1. | Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | 0-2 балла | Наличие - 2 балла, отсутствие - 0 баллов | (При предоставлении мониторингов) |
| 2.2. | Использование новых педагогических технологий | 0-1 балл | Использование новых форм, методов и приемов обучения на занятиях, мероприятиях - 1 балл |  |
| 2.3. | Качество разработки и реализациииндивидуальных рабочих программ, сроки предоставления | 0-1 балл | Наличие рабочей программы -- 1 балл;отсутствие или не выполнение - 0баллов; | Учитываются программы, принятые на педагогическом совете или одобренные Управлением образования |
| 2.4. | Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий, представленных педагогом в методический кабинет за отчётный период) | 0-3 балла | Развернутый самоанализ деятельности за отчётный период - 1 балл; внешнее позиционирование опыта через открытые мероприятия с приложением разработок (Интернет-педсовет, СМИ и т.д.) - 2 балла |  |
| 2.5. | Профилактика правонарушений с подтверждением объема выполненной работы | 0-2 | Отсутствие правонарушений- 2 балла; постановка на учет в КПДН, ПДН, ВШУ за отчётный период - минус 2 балла | Для воспитателей, социального педагога, педагога – психолога, старшей вожатой |
| 2.6. | Результат работы педагога по теме самообразования | 0-1 | Педагог не имеет системы работы по теме -0 баллов;педагог работает по системе -0,5 балла; педагог имеет обобщение своего опыта по теме (методические разработки, представленные в методический кабинет, аналитические материалы, выступления на ШМО, РМО и т.д.) - 1 балл |  |
| 2.7. | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, кружковой комнаты, рекреаций, жилой комнаты.) | 0-2 | За большой объём работы по оформлению учебного кабинета за отчётный период, за создание дидактического материала, новых стендов по преподаваемому предмету - 2 баллаКружковые комнаты и жилые комнаты: санитарное состояние по итогам полугодия – 1 б; сохранность мебели – 0,5 б; эстетическое оформление – 0,5 |  |
| 2.8. | Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты) | 0-2 | В рамках школы – 2 балла1 балл – классные, групповые, предметные проекты  | В рамках школы - принятых на педагогическом совете  |
| **3. Соблюдение исполнительской дисциплины** |
| 3.1. | Ведение классных журналов | 0-1 | Без замечаний - 1 балл; замечания -минус 1 балл |  |
| 3.2. | Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения | 0-1 | Своевременная подача отчетов, качественное оформление предоставленной информации - 1 балл; нарушение сроков подачи документов, минус 1 балл |  |
| 3.3. | Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю и т.д.) | 1 | Наличие опозданий педагога, несвоевременное начало (завершение) уроков, передачи детей от учителя к воспитателю, от воспитателя к учителю нарушение правил внутреннего трудового распорядка - минус1 балл; отсутствие замечаний -1 балл |  |
| **4. Сохранение здоровья обучающихся** |
| 4.1. | Работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, акоголизма и т.д. | 0-1 | Ведется без системы - ниже нормы -0 баллов; Ведется систематически- 1 балл  | Проведение работы должно быть подтверждено документально |
| **5. ИКТ** - **деятельность педагога** |
| 5.1. | Создание личного сайта, кабинета, периодическое обновление информации в нём | 2 | Создание личного сайта - 2 балл |  |

4.22. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника МКОУ «Чернухинская школа-интернат» за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

4.23. Размер выплат стимулирующего характера руководителю МКОУ «Чернухинская школа-интернат» устанавливается приказом Управления образования.

4.24. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам МКОУ «Чернухинская школа-интернат» 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.

4.25. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя МКОУ «Чернухинская школа-интернат». В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель, заместители руководителя, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления МКОУ «Чернухинская школа-интернат».

4.26. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ «Чернухинская школа-интернат». Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель МКОУ «Чернухинская школа-интернат».

4.27. 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.

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

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

4.30. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник МКОУ «Чернухинская школа-интернат» в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

4.31. 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.

4.32. Руководитель МКОУ «Чернухинская школа-интернат» представляет в орган самоуправления организации аналитическую информацию о достижениях работников, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

4.33. На основании представления экспертно-аналитической группы МКОУ «Чернухинская школа-интернат», 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.

4.34. На основании проведенной оценки достижений работников производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику МКОУ «Чернухинская школа-интернат» и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя МКОУ «Чернухинская школа-интернат» проводится Управлением образования.

4.35. 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 МКОУ «Чернухинская школа-интернат». В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

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

4.36. Стимулирование работников, критериальная база оценки качества и результативности труда, по должностям которых не предусмотрена [разделом 3](#Par1010) настоящего приложения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

5. УСЛОВИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ.

5.1. Премирование работников МКОУ «Чернухинская школа-интернат» может осуществляться за высокие достижения в труде, за выполнение особо важных заданий, за общие результаты работы, за участие в различных конкурсах, проводимых в Лысковском районе, Нижегородской области, Российской Федерации, других мероприятиях.

5.2. Премирование осуществляется:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- за образцовое качество выполняемых работ;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за интенсивность и высокие результаты работы

- за ответственность и высокий уровень исполнительности

5.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается работникам МКОУ «Чернухинская школа-интернат» с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде.

5.4. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МКОУ «Чернухинская школа-интернат»;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МКОУ «Чернухинская школа-интернат»;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий;

- организацию эффективного психолого-педагогического сопровождения обучающихся, воспитанников группы риска и их семей;

- проведение консультативной, просветительской работы с обучающимися, воспитанниками, их законными представителями;

- личное участие педагогов в спортивных соревнованиях на уровне школы, города, района, области, а также за подготовку обучающихся, воспитанников к спортивным соревнованиям на уровне школы, города, района, области;

- за организацию и реализацию социальных и учебно-воспитательных проектов с классом, группой, инициативной группой обучающихся, воспитанников;

- за проведение работы по расширению сферы социального партнёрства образовательного учреждения;

- за организацию взаимодействия с предприятиями города, района с целью прохождения на их базе производственной практики обучающимися, воспитанниками;

- за организацию работы по профориентации;

- за организацию с обучающимися, воспитанниками МКОУ «Чернухинская школа-интернат» общественно-полезного, самообслуживающего, хозяйственно-бытового видов труда;

- за организацию взаимодействия с различными социальными институтами с целью оказания воспитательного воздействия на обучающихся, воспитанников группы риска, а также для организации взаимодействия с семьями, не исполняющими должным образом воспитательных функций по отношению к своим детям, из числа обучающихся, воспитанников МКОУ «Чернухинская школа-интернат».

5.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

5.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы-интерната, обеспечение безопасных условий функционирования школы-интерната, обеспечение выполнения санитарных норм и правил, правил пожарной безопасности и т.п.);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МКОУ «Чернухинская школа-интернат»;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению руководства, учредителя.

Также работникам могут быть установлены премиальные выплаты:

 - к праздничным датам, юбилейным датам;

- за качественную подготовку учреждения к новому учебному году;

- за качественную работу по благоустройству территории школы, эстетическое оформление помещений школы-интерната;

- за успешное прохождение проверок контрольно-надзорных органов;

- за организацию разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью;

- в связи с государственными, профессиональными праздниками или профессиональными юбилейными датами;

- за строгое соблюдение и выполнение норм санитарии и правил пожарной безопасности;

- за выполнение ремонтных работ;

- в связи со знаменательными датами или событиями;

- в связи с награждением наградой, присвоением почетного звания, а также по иным основаниям.

Конкретный размер премии устанавливается руководителем учреждения работникам от 30 до 100 % должностного оклада, месячного содержания.

5.7. премирование работников может осуществляться по инициативе руководителя МКОУ «Чернухинская школа-интернат», а также на основании ходатайства заместителей руководителя, главного бухгалтера.

В зависимости от должности сотрудника премирование (стимулирующие выплаты) могут производиться по следующим основаниям:

5.7.1.Главный бухгалтер, бухгалтер, экономист:

- своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности;

- отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета;

- использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей;

- выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;

- отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей;

- посещение мероприятий в рамках учреждения, окружных, городских мероприятий;

- соблюдение профессиональной этики.

5.7.2. Заместитель директора по АХЧ:

- оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий;

- эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании;

- отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб;

- эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.;

- отсутствие аварийных ситуаций за данный период;

- обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря;

- повышение квалификации, профессиональная переподготовка;

- качество, показанное при проверках вышестоящими организациями;

- эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности;

- соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения;

- эффективное использование компьютерных технологий при ведении материального учета.

5.7.3. Заведующая библиотекой:

- читательская активность обучающихся;

- пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок;

- система проведения читательских конференций, бесед, библиотечных уроков на актуальные темы;

- эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда;

- качественное ведение документации, и своевременное предоставление отчетности;

- укрепление МТБ и пополнении фонда библиотеки, медиатеки, учебно-наглядных пособий;

- повышение квалификации, профессиональная переподготовка;

- включённость в методическую работу города, района, области;

- качество, показанное при проверках вышестоящими организациями.

5.7.4. Делопроизводитель:

- отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству;

- использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве;

- выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;

- своевременное рассмотрение и подготовка документов, приказов, распоряжений поступивших для исполнения;

- оперативность, системность и качество ведения документации;

- качество, показанное при проверках вышестоящими организациями;

- качество информационного сопровождения образовательного процесса.

 5.7.5. Водители автобуса ПАЗ и газели ГАЗ:

- постоянное обеспечение исправного технического состояния транспорта;

- обеспечение безопасной перевозки обучающихся;

- своевременное прохождение транспорта технического осмотра;

- безаварийный выход транспорта на линию;

- отсутствие дорожно -транспортных происшествий;

- отсутствие замечаний и предписаний со стороны инспекторов ГИБДД;

- заведование боксом гаража в соответствии с правилами охраны труда и пожарной безопасности;

- обеспечение соблюдения обучающимися правил безопасности при поездке на школьном автобусе.

5.7.6. Инженер по ОТ:

- отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны

труда, пожарной и электробезопасности;

- полнота, своевременность и правильность ведения документации по охране

труда и пожарной безопасности;

- качественное и постоянное выполнение объёма работ по контролю за своевременным ремонтом и обслуживанием компьютерного оборудования;

- наличие в полном объёме необходимой документации по охране труда, пожарной и электробезопасности;

- контроль за свое временным обменом программ по информационной технологии;

- своевременное составление и сдача отчётности в вышестоящие организации по профилю своей деятельности.

5.7.7.Дворник, банщик, уборщик служебного помещения, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий:

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

- соблюдение правил охраны труда, пожарной и электробезопасности на своём участке работы;

- качественное проведение генеральных уборок;

- оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций;

- выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения;

- качество, показанное при проверках вышестоящими организациями;

- качественное проведение ежедневной уборки школьных помещений.

5.7.8. Медицинские работники (врач, фельдшер):

- снижение уровня заболеваемости и положительная динамика количества дней пребывания ребенка в учреждении;

- положительные результаты работы по оздоровительным программам, пропагандирующих здоровый образ жизни, внедрение инновационных здоровьесберегающих технологий;

- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий в помещениях;

- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний, в части организации охраны жизни и здоровья детей, проведение оздоровительно – профилактических мероприятий;

- отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания;

- отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников в группах учреждения, в том числе к соблюдению норм выдачи блюд;

- выступление на собраниях, семинарах, конференциях, форумах по распространению передового опыта работы учреждения по вопросам оздоровительно – профилактических мероприятий;

- наличие публикаций по распространению передового опыта учреждения в профессиональном сообществе по вопросам оздоровления детей и пропаганды здорового образа жизни;

- высокий уровень исполнительской дисциплины (образцовое содержание документации, своевременное оформление аналитического материала).

5.7.9.Помощник воспитателя:

- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части организации охраны жизни и здоровья детей;

- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно–гигиенических условий в группе;

- отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций по использованию материально – технических средств;

- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности.

5.7.10.Шеф-повар, повара, мойщица посуды:

- отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания;

- высокий уровень исполнительской дисциплины (высокое качество приготовления пищи, своевременная раздача, образцовое содержание документации);

- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно–гигиенических условий помещений пищеблока, оборудования, инвентаря;

- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности.

5.7.11. Машинист по стирке белья, кастелянша:

- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий комната кастелянши, прачечной, оборудования, инвентаря и качества стирки;

- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности;

- отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций по использованию материально – технических средств.

5.8. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются или могут быть уменьшены по следующим основаниям:

– за детский травматизм по вине работника.

– при невыполнении в полном объеме должностных обязанностей.

– при наличии дисциплинарных замечаний (замечание, выговор).

– при халатном отношении к сохранности материально-технической базы учреждения.

– за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

– за нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

Приложение 4

**ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ**

**НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ**

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень оснований | Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ |
| 1. За классное руководство (руководство группой): |
| Учителям | 1 - 4 классов | 15 |
| 5 - 11 классов | 20 |
| 2. За проверку письменных работ: |
| Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе | 15 |
| Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии | 10 |
| 3. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими: |
| Учителям в общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) | 10 |
| 4. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями: |
| Учителям  | до 15 |
| 5. За обслуживание вычислительной техники: |
| Учителям 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 |
| 6. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ): |
| Учителям | до 25 |
| 7. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими): |
| Учителям | до 20 |
| При наличии комбинированных мастерских | до 35 |
| 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 и другим работникам | до 25 |
| 11. За заведование хозяйством: |
| Директорам или другим работникам при отсутствии в штате организаций должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством в общеобразовательных организациях, реализующих общеобразовательные программы в очно-заочной форме,  | до 10 |
| 12. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию: |
| Педагогическим работникам в общеобразовательных организациях, имеющих: |  |
| 6 - 12 классов | 20 |
| 13 - 29 классов | 35 |
| 30 и более классов | 60 |
| 13. За заведование учебно-консультационными пунктами: |
| Учителям и другим педагогическим работникам | 10 |
| 14. За руководство отделами: |
| Во внешкольных организациях при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела): |  |
| Педагогам дополнительного образования | 30 |
| 15. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков: |
| В дошкольных образовательных организациях: |  |
| Помощникам воспитателей | 30 |
| 16. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий: |
| Педагогическим работникам | до 20 |
| Руководителям | до 10 |
| 17. За обеспечение проведения учебно-тренировочного процесса, соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы |
| Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам | до 25 |
| 18. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок: |
| Руководство комиссиями | 20 |
| Работа секретаря | 15 |
| 19. За техническое обслуживание автотранспортных средств |
| Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика | до 30 |
| 20. За выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации |
| Работникам рабочих специальностей | до 30 |

Примечания:

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

2. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" обязанности в МКОУ «Чернухинская школа-интернат» устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 30 процентов и на 14 процентов в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Нижегородской области.

Доплаты за дополнительно возложенные на других педагогических работников обязанности в МКОУ «Чернухинская школа-интернат», за исключением педагогических работников, указанных в [абзаце первом](#Par2258) настоящего пункта, и воспитателей общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные общеобразовательные программы, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 14 процентов.

3. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности в МКОУ «Чернухинская школа-интернат», устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного в соответствии актами Правительства Нижегородской области.

4. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей.

Приложение 5

**ПОРЯДОК**

**ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение 6

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,**

**МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

**«ЧЕРНУХИНСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ »,**

**ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ С 1 ЯНВАРЯ 2014 ГОДА**

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

Приложение 7

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,**

**МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

**«ЧЕРНУХИНСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ »,**

**ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ С 1 ЯНВАРЯ 2014 ГОДА**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по профессии | Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей | Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) [<\*>](#Par2495), рублей | Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) [<\*\*>](#Par2496), рублей |
| 1. ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал": |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень (инструктор по лечебной физкультуре) |  | 5418 | 6231 | 6106 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень (медицинская сестра диетическая) | 1,1 | 5960 | 6854 | 6717 |
| 1.3. | 3 квалификационный уровень (медицинская сестра) | 1,15 | 6231 | 7166 | 7022 |
| 1.4. | 4 квалификационный уровень (зубной врач) | 1,17 | 6339 | 7290 | 7144 |
| 1.5. | 5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра) | 1,24 | 6718 | 7726 | 7571 |
| 2. ПКГ "Врачи и провизоры": |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень |  | 6190 | 7119 | 6976 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень (врачи-специалисты) |  | 6842 | 7868 | 7709 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень (врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических организаций) |  | 6979 | 8026 | 7863 |
| 3. ПКГ "Руководители структурных подразделений организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)": |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением) |  | 7261 | 8349 | 8181 |

Примечание:

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

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