

Согласовано с председателем  
Общего собрания коллектива  
МОУ Номженской СОШ

\_\_\_\_\_ О.А. Бронзелевой

УТВЕРЖДЕНО приказом директора  
муниципального образовательного  
учреждения Номженской СОШ  
Нейского муниципального округа Костромской области  
№ 115 от 10.07.2024 годам (с изменениями от 22.11.2024 г.,  
приказ № 157)

Директор школы \_\_\_\_\_ Н.А. Цветкова

# Положение

об оплате труда работников  
МОУ Номженской СОШ Нейского  
муниципального округа Костромской  
области.

## Глава 1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Номженская средняя общеобразовательная школа Нейского муниципального округа Костромской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года № 302-4 -ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 год протокол № 11, постановлением администрации Костромской области от 27 ноября.2017 г. № 447-а «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Костромской области» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций Нейского муниципального округа Костромской области. постановлением администрации Костромской области от 27 апреля 2020 года № 163-а «О внесении изменений в отдельные постановления администрации Костромской области» «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Костромской области», постановления администрации муниципального района город Нея и Нейский район Костромской области от 28.08 2020 года № 87-а « О внесении изменений в постановление «Об оплате труда работников образовательных организаций муниципального района город Нея и Нейский район Костромской области» (в ред. от 26.02.2018 № 14/1-а, 23.10.2018 № 269-а, 31.01.2019 № 19-а, 14.10.2019 № 258-а), и Постановления администрации муниципального районагород Нея и Нейский район Костромской области от 02.10.2020 №164-а» О внесении изменений в постановление администрации муниципального района город Нея и Нейский район Костромской области от 28.11 2017 № 320-а» Об оплате труда работников образовательных организаций муниципального района город Нея и Нейский район Костромской области» ( с изменениями),Постановления Нейского муниципального округа Костромской области от 09.07.2024 года № 246 ,Постановления Нейского муниципального округа Костромской области от 22.11. 2024 г. № 455-а, коллективного договора на 2024- 2027 г.

2. Система оплаты труда работников МОУ Номженской СОШ муниципального округа Костромской области.(далее – оплата труда работников) устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета школы в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Костромской области и настоящим Положением.

3. Директор школы обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени, в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с Положением, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

5. Заработная плата работников МОУ Номженской СОШ, начисленная в соответствии с Положением (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирую-

щего характера), выплачиваемой работникам образовательных организаций до момента вступления в силу данного Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников образовательных организаций и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Заработная плата работнику МОУ Номженской СОШ устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом), в котором конкретизируются должностные обязанности работника образовательной организации, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

## **Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ Номженской СОШ.**

7.. Система оплаты труда работников МОУ Номженской СОШ устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 5) окладов (должностных окладов);
- 6) перечня выплат компенсационного характера;
- 7) перечня выплат стимулирующего характера;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) с учетом мнения общего собрания коллектива школы.

8. При установлении систем оплаты труда работников МОУ Номженской СОШ директор школы обеспечивает: установление показателей и критериев для стимулирования труда работников МОУ Номженской СОШ в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательной организации в целом, а также применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников МОУ Номженской СОШ и для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

Штатное расписание образовательной организации утверждается директором школы включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации с учетом номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

9. При формировании системы оплаты труда в МОУ Номженской СОШ устанавли-

ливаются дифференциация оплаты труда работников МОУ Номженской СОШ, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности школы по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации – не более 40 процентов.

В МОУ Номженской СОШ может вводиться сдельная оплата труда для работников структурных подразделений образовательной организации, оказывающих платные услуги.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии рекомендуется внедрять в системы оплаты труда работников новые подходы к формированию гарантированной части заработной платы работников образовательных организаций, что позволит сбалансировать долю тарифной части заработка работников и стимулирующих выплат таким образом, чтобы не менее 60 процентов заработной платы направлялось на выплаты по окладам, 30 процентов структуры заработной платы составляли стимулирующие выплаты, в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, 10 процентов структуры заработной платы – выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников МОУ Номженской СОШ.

Заработная плата работника МОУ Номженской СОШ зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

10. Размеры базовых окладов работников установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложение № 1 к настоящему Положению).

11. Оклад (должностной оклад) работника устанавливается директором школы на уровне величины базового оклада, умноженного на соответствующий коэффициент по должности (Кд).

Коэффициент по должности (Кд) устанавливается работникам школы в зависимости от значения должности внутри квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы.

При увеличении (индексации) базовых окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения

12. С учетом условий труда работникам МОУ Номженской СОШ устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам (ставка) работников МОУ Номженской СОШ или в абсолютном размере в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также с Перечнем выплат компенсационного характера, установленным в муниципальных образовательных организациях в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада (ставки) на соответствующий процент (коэффициент).

13. Работникам МОУ Номженской СОШ с учетом критериев, позволяющих

оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, согласно Перечню выплат стимулирующего характера, установленных в муниципальных образовательных организациях, в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности устанавливаются правовыми актами, принятыми МОУ Номженской СОШ.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов к базовому окладу (базовой ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере, за исключением надбавки за работу в сельской местности, размер которой установлен Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области».

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда

14. Расчет месячной заработной платы работника МОУ Ном женской СОШ осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum КВ + \sum СВ,$$

где:

З – месячная заработная плата

ДО – должностной оклад

$\sum КВ$  – сумма компенсационных выплат

$\sum СВ$  – сумма стимулирующих выплат

Должностной оклад работника определяется по следующей формуле:

$$ДО = БО \times Кд$$

где: БО – базовый (базовый должностной) оклад

Кд – коэффициент по должности.

15. Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения базового оклада на коэффициент по должности (Кд), суммирования повышающих коэффициентов (Кк, Кз) и компенсационных выплат в соответствии с пунктом 1 Перечня выплат компенсационного характера (приложение № 2), умноженных на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку нормы часов педагогической работы в неделю.

Кроме повышающих коэффициентов (Кк, Кз), в месячную заработную плату учителей включаются иные выплаты стимулирующего характера, установленные в образовательной организации в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и компенсационные выплаты, установленные в образовательной организации в соответствии с пунктом 2 примечания Перечня выплат компенсационного характера работникам муниципальных образовательных организаций (приложение № 2 к настоящему Положению).

16. 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 в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах ча-

сов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

17. Тарификация учителей производится один раз в год на начало учебного года.

Руководители МОУ Номженской СОШ ежегодно составляют и утверждают на работников тарификационные списки согласно приложениям № 4 к настоящему Положению.

### **Глава 3. Условия оплаты труда руководителя МОУ Номженской СОШ и его заместителей.**

18. Заработная плата директора МОУ Номженской СОШ (далее – руководителя), и его заместителей состоит из базового должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

19. Базовый должностной оклад директора определяется в размере величины средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им образовательной организации.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера базового должностного оклада директора устанавливается постановлением администрации муниципального района город Нея и Нейский район Костромской области.

Перечень должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу, определяется в соответствии с Перечнем должностей работников, относимых к основному персоналу (приложение № 5 к настоящему Положению).

20. Должностной оклад директора устанавливается распоряжением администрации Нейского муниципального округа Костромской области, исполняющего функции и полномочия учредителя муниципальной образовательной организации, в трудовом договоре, заключенном по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и составляет до 5 размеров его базового должностного оклада.

При определении должностного оклада руководителя директора размер должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

21. Базовые должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10-30 процентов ниже базовых должностных окладов (ставок) директора школы.

22. Должностной оклад директора МОУ Номженской СОШ устанавливается распоряжением администрации муниципального района город Нея и Нейский район Костромской области, исполняющего функции и полномочия учредителя муниципальной образовательной организации, в трудовом договоре, заключенном по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и составляет до 5 размеров его базового должностного оклада.

При определении должностного оклада директора школы размер должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

23. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре в абсолютном размере или в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам:

директора МОУ Номженской СОШ в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам муниципальных образовательных организаций (приложение № 2 к настоящему Положению);

заместителей директора школы – в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, установленным в муниципальных образовательных организаций в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

25. Выплаты стимулирующего характера директору МОУ Номженской СОШ устанавливаются Отделом образования администрации муниципального района город Нея и Нейский район, а их размеры определяются с учетом результатов деятельности организации.

Критерии оценки эффективности работы МОУ Номженской СОШ устанавливаются заведующим Отделом образования администрации муниципального района город Нея и Нейский район Костромской области.

26. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей директора в трудовом договоре в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, установленных в МОУ Номженской СОШ

27. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как с применением коэффициентов к базовому окладу, так и в абсолютном размере, за исключением надбавки за работу в сельской местности, которая устанавливается в процентном отношении к базовому окладу.

#### **Глава 4. Другие вопросы оплаты труда.**

28. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

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

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

4) за часы работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) свыше учебной нагрузки, установленной при тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы размера должностного оклада педагогического работника и выплат с использованием повышающих коэффициентов (Кк) и (Кз), за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и

деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

30. По отдельным профессиям и должностям, не требующим полной занятости, директором могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в случае, если это является экономически целесообразным.

При этом месячная заработная плата отдельных должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

31. В пределах фонда оплаты труда работникам образовательных организаций могут производиться выплаты социального характера:

1) материальная помощь;

2) единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50-летием, 55-летием, 60-летием и иными юбилейными датами).

32. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления в соответствии с Положением об оказании материальной помощи, утверждаемым руководителем образовательной организации.

33. Фонд оплаты труда работников МОУ Номженской СОШ формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенной муниципальной образовательной организации и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанной организации.

34. Директор школы несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников школы в соответствии с действующим законодательством.

к положению об оплате труда работников  
Муниципального образовательного учреждения  
Номженской средней общеобразовательной школы  
Нейского муниципального округа Костромской области

## РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов),  
базовых ставок заработной платы и коэффициенты по занимаемой должности  
по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням ра-  
ботников муниципальных образовательных организаций

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Базовый оклад в рублях	Коэффициент по должности (Кд)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н, постановление Министерства труда и социального развития от 05 марта 2004 года №30)		
1-й квалификационный уровень	<b>5657</b>	1,0
2-й квалификационный уровень	<b>5724</b>	1,0
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н, постановление Министерства труда и социального развития от 05 марта 2004 года №30)		
1-й квалификационный уровень	<b>5790</b>	1,0
2-й квалификационный уровень	<b>5856</b>	1,0
3-й квалификационный уровень	<b>5921</b>	1,0
4-й квалификационный уровень	<b>5987</b>	1,0
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)		
1-й квалификационный уровень	<b>5921</b>	1,0
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)		
1-й квалификационный уровень	<b>5987</b>	1,0
2-й квалификационный уровень	<b>6051</b>	1,0
ПКГ должностей педагогических работников (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)		

1-й квалификационный уровень	12 910	1,0
2-й квалификационный уровень	13 913	1,0
3-й квалификационный уровень	14 916	1,0
4-й квалификационный уровень	14 969	1,0
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)		
1-й квалификационный уровень	<b>8011</b>	1,0
2-й квалификационный уровень	<b>9142</b>	1,0
3-й квалификационный уровень	<b>11260</b>	1,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)		
1-й квалификационный уровень	<b>5790</b>	1,0
2-й квалификационный уровень	<b>5856</b>	1,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)		
1-й квалификационный уровень	<b>5921</b>	1,0
2-й квалификационный уровень	<b>5987</b>	1,0
3-й квалификационный уровень	<b>7039</b>	1,0
4-й квалификационный уровень	<b>7268</b>	1,0
5-й квалификационный уровень	<b>7349</b>	1,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)		
1-й квалификационный уровень	<b>5921</b>	1,0
2-й квалификационный уровень	<b>6040</b>	1,0
3-й квалификационный уровень	<b>7302</b>	1,0
4-й квалификационный уровень	<b>7314</b>	1,0
5-й квалификационный уровень	<b>7933</b>	1,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)		

1-й квалификационный уровень	<b>8091</b>	1,0
2-й квалификационный уровень	<b>8157</b>	1,0
3-й квалификационный уровень	<b>8288</b>	1,0
ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н)		
1-й квалификационный уровень	<b>6081</b>	1,0
2-й квалификационный уровень	<b>6255</b>	1,0
3-й квалификационный уровень	<b>6428</b>	1,0

Приложение 2 к положению по оплате труда

( Постановление администрации

Нейского муниципального округа

от « 22 » 11 . 2024 № 455-а)

#### РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов) и коэффициентов по занимаемым должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, работников муниципальных образовательных организаций

Должность	Базовый оклад в рублях	Коэффициент по должности (Кд)
Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок» (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н)		
Специалист по закупкам	<b>6158</b>	1,0
Консультант по закупкам	<b>6420</b>	1,0
Профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда» (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 524н)		
Специалист по охране труда	<b>6158</b>	1,0
Профессиональный стандарт «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья» (При-		

каз Минтруда России от 12 апреля 2017 года № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»)		
Ассистент по оказанию технической помощи	<b>5921</b>	1
Приказ Автономной некоммерческой организации «Национальное агентство развития квалификаций» от 15 сентября 2021 года № 87/21-ПР «Об утверждении наименований квалификации и требований к квалификациям в сфере образования»		
Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	14969	1

## Приложение № 2

к положению об оплате труда  
работников МОУ Номженской СОШ  
Нейского муниципального округа  
Костромской области.

### Перечень

выплат компенсационного характера работникам МОУ Номженской СОШ к Нейского  
муниципального округа Костромской области.

Настоящее положение разработано на основании Положения об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений муниципального района г. Нея и Нейский район, утверждённых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 года, протокол № 11, постановлением администрации Костромской области от 27 ноября 2017 года №447-а «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций муниципального района город Нея и Нейский район Костромской области, постановлением администрации Костромской области от 27 апреля 2020 года № 163-а «О внесении изменений в отдельные постановления администрации Костромской области» «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Костромской области», постановления администрации муниципального района город Нея и Нейский район Костромской области от 28.08 2020 года № 87-а « О внесении изменений в постановление «Об оплате труда работников образовательных организаций муниципального района город Нея и Нейский район Костромской области» (в ред. от 26.02.2018 № 14/1-а, 23.10.2018 № 269-а, 31.01.2019 № 19-а, 14.10.2019 № 258-а), Постановления Нейского муниципального округа Костромской области от 22.11. 2024 г. № 455-а ,Коллективным договором МОУ Номженской СОШ на2024- 2027 г. Настоящее положение устанавливает размеры выплат компенсационного характера работникам МОУ Номженской СОШ . Цель настоящего Положения:

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере.

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер повышения оплаты труда работникам образовательных организаций, 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.

Выплаты производятся по итогам проведения специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия вредных и (или) опасных условий труда..

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости на таких рабочих местах. Если по итогам специальной оценки условий труда установлено соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, то указанная выплата снимается;

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Настоящее положение распространяется на всех штатных и внештатных сотрудников учреждения и действует на 2024-2025 учебный год с 01.09.2024 по 31.08.2025 г. Доплаты компенсационного характера производятся от должностного оклада и производятся по итогам месяца, квартала, года.

### **I. Доплаты за дополнительную работу, за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг обязанностей работников:**

1. За выполнение функций классного руководителя коэффициент 1,03 за 1 учащегося в классе,

2. Учителям за проверку тетрадей на весь учебный год с включением в тарификацию

За проверку тетрадей в начальных классах

от 15 до 20 - 20%

от 8 до 15 - 15%

7 и менее – 7,5 %

за проверку письменных работ по русскому языку и литературе

от 15 до 20 – 25%

от 8 до 15 – 20 %

7 и менее 5 – 15 %

за проверку письменных работ по математике

от 15 до 20 - 20%

от 8 до 15 – 15%

7 и менее – 7,5 %

за проверку письменных работ по иностранному языку, физике, химии, истории, обществознанию

от 15 до 20 - 15%

от 8 до 15- 10%

менее 8 - 5%

за проверку письменных работ по биологии, географии, истокам, технологии, информатике

от 15 до 20 - 10%

от 8 до 15 - 5%

менее 8 – 2,5%

3 Учителям за заведование учебными кабинетами (по заключению комиссии) на весь учебный год с включением в тарификацию от 5 до 20%

4. Учителям за заведование учебно-опытными участками, теплицами по результатам работы разовой доплатой по приказу руководителя 30%.

5. Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских, заведование учебными мастерскими на весь учебный год с включением в тарификацию – до 30%.

6. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию детей с количеством классов – комплектов на весь учебный год с включением в тарификацию

от 10 до 19 классов – комплектов – до 25%

от 20 – 30 классов – комплектов – до 50%

7. Учителям или другим работникам за обслуживание компьютерной техники (за каждый работающий компьютер) на весь учебный год с включением в тарификацию 1%.

8. За осуществление библиотечной работой, за работу с фондом учебников и книг на весь учебный год с включением в тарификацию по приказу руководителя – до 50%.
9. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинских заключений детей, имеющих ограниченные возможности здоровья , занимающихся по специальным программам до 20%.
- 10 Учителям за работу в профильных классах по специальным образовательным программам до 20%
11. Педагогам за работу в специальных ( коррекционных) классах, групп обучающихся с ограниченными возможностями здоровья ( в том числе и с задержкой психического развития, в том числе и руководителю, при наличии специальных( коррекционных) классов, групп обучающихся с ограниченными возможностями здоровья( в том числе и с задержкой психического развития) до 20%.
12. Доплата за организацию и подготовку к работе школьного оздоровительного лагеря, создание материальной базы, работу с документацией и отчётностью по приказу руководителя (от ставки) – 50%. За классное руководство 1,03 за одного ученика.
13. Производить доплаты работникам административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала за совмещение профессий, за увеличение объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей не входящих в круг основных (по приказу руководителя) до 50%.

## **II Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных ( при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий( должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время)**

1. За работу в ночное время – 35%.
2. За работу в неблагоприятных условиях труда, горячем цехе, с моющими веществами и хлорированной водой до 12%.
3. За работу в выходные и праздничные дни – двойная оплата.
4. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работ, определённой трудовым договором – по соглашению сторон трудового договора до 100%.

### **Приложение № 3**

к положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Нейского муниципального округа Костромской области.

Перечень  
выплат стимулирующего характера работникам  
МОУ Номженской СОШ Нейского муниципального округа  
Костромской области

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано на основании Положения об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений Костромской области, Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденных Постановлением главы муниципального района город Нея и Нейский район « О переходе муниципальных учреждений г. Нея и Нейского района на новую систему оплаты труда» от 27.10.2008 № 447, приказа отдела образования администрации муниципального района г.Нея и Нейский район « О введении НСОТ» от 03.10.2008 № 98, приказа отдела образования «О переходе на новую систему оплаты труда», Коллективного договора МОУ Номженской , во исполнение Указа Президента Российской Федерации №5 47), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р, распоряжением администрации Костромской области от 30 апреля 2013 года № 103-ра «О мерах по поэтапному совершенствованию системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях Костромской области на 2013-2018 годы, письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1-73/02 «О разработке показателей эффективности», методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утвержденными заместителем Минобр России 18 июня 2013 года , постановлением администрации Костромской области от 27 ноября.2017 г. № 447-а, постановлением администрации Костромской области от 27 апреля 2020 года № 163-а «О внесении изменений в отдельные постановления администрации Костромской области» «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Костромской области», постановления администрации муниципального района город Нея и Нейский район Костромской области от 28.08 2020 года № 87-а « О внесении изменений в постановление «Об оплате труда работников образовательных организаций муниципального района город Нея и Нейский район Костромской области» (в ред. от 26.02.2018 № 14/1-а, Нейского муниципального округа Костромской области от 30.08.2023 г. №353-а «Постановления администрации Нейского муниципального округа Костромской области «от 22.11. 2024 г. № 455-а

1.1 Настоящее положение регламентирует порядок материального стимулирования работников **МОУ Номженской СОШ**, осуществляемого в целях усиления их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач образования, создании современных условий для успешной реализации образовательной программы школы и дошкольного отделения, достижения оптимального качества образовательных результатов.

1.2. Настоящее Положение отражает критерии и показатели качества и результативности их труда, лежащие в основе определения размера стимулирующих надбавок, порядка их расчета и выплаты.

1.3. Положение учитывает виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего, поощрительного характера, которые учреждение определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда и утверждается директором школы.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ.

1.5. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, по итогам полугодия, 9 месяцев и по итогам года.

1.6. Настоящее Положение разработано экспертно – аналитической комиссией, созданной в соответствии с приказом от 26 августа 2017 года, принято на педагогическом совете № 1 от 28 августа 2024 года, и утверждено руководителем МОУ Номженской СОШ 29 августа 2024 года, приказ № 115

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех штатных сотрудников учреждения.

1.8. Настоящее Положение действует на период 2024-2025 год при наличии средств фонда оплаты труда.

1.9. Стимулирующие выплаты рассчитываются от базовой ставки.

**Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются:**

- при наличии обоснованных обращений, родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций;
- при невыполнении в полном объеме должностных обязанностей, согласно должностной инструкции;
- нарушение трудовой дисциплины, нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- ухудшение качества обучения;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- несвоевременное и некачественное представление аналитической, диагностической, отчетно-статистической информации;
- пропуски уроков учащимися без уважительной причины;
- правонарушения среди учащихся;
- неудовлетворительное состояние территории учреждения;
- необеспечение сохранности здания и имущества.

1.10. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения состоит из:

- выплат по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников ( по итогам учебного года);
- единовременных выплат ( по итогам месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года.);
- иных выплат стимулирующего характера.

## **1 .Выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников.**

*Стимулирующая часть* устанавливается в размерах, основанных на критериях и показателях качества и результативности работы, утвержденных локальным актом учреждения, коллективным договором и соглашениями.

### **Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов**

Размеры, порядок и условия установления надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда МОУ Номженской СОШ и другими локальными актами образовательного учреждения. 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. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- Учитель;
- Воспитатель;

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 учащихся и воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. **Портфолио** заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного **портфолио** в образовательном учреждении приказом руководителя создается Комиссия, состоящая заместителей директора по учебной, воспитательной работе, заместителя директора по дошкольному воспитанию, председателя общего собрания коллектива, учителей. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с председателем общего собрания коллектива. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

В установленные приказом руководителя учреждения сроки (не менее чем за неделю до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные **портфолио** с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности..

Стоимость балла пересчитывается, если увеличивается общая сумма надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ.

Определяются следующий отчетный период:

- Ежегодно (1 сентября текущего года по 31 августа следующего года)

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.

Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 15-17 числа отчетного периода;
- До 18 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с несогласием решения комиссии;
- после 20 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок

Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период в баллах за каждый показатель результативности. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение дня обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Комиссия обязана в течение дня рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии). В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения.

Педагогическим работникам, прибывшим из других УО, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, на первый год работы устанавливаются решением комиссии выплата в размере 1000 рублей, молодым специалистам- 2000 рублей в течение 3 лет.

**Критерии эффективности деятельности учителя МОУ Номженской СОШ \_\_\_\_\_**  
для начисления стимулирующих выплат за качество и эффективность труда.

К	Показатели оценки эффективности. Критерии.	Баллы	с/о	о / к	И т.
К -1	<b>1. Анализ освоения образовательных программ.</b>				
	1.1. 100% успеваемость	100% от числа участвующих 1 ур-5 б, 2 ур- 2 б - 3 ур -1б			
	1.2. Доля обучающихся, получивших по предмету за предыдущий учебный год оценки «4» и «5»:	от 20 % до 39 % - 1б- 1ур. От 40 % до 59 %- 2 б- 1ур, 1 б – 2 ур, 0,5 б – 3 ур 60 % и более – 3 б 1ур, 2 б – 2 ур, 1б - 3ур			
	1.3. Высокие результаты всероссийских, региональных, муниципальных, проверочных работ.	От 20 % до 39 % - 2 б от 40 % до 59 % - 4 б 60 % и более – 6 б			
	1.4. Освоение обучающимися образовательных программ по результатам итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ, ОГЭ (доля обучающихся, получивших положительные результаты, от числа участвующих)	100%- от числа участвующих -5 б (рус яз и матем. + 4б)			
	1.5. Качество знаний обучающихся по результатам государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ (доля обучающихся, получивших отметки «4» и «5», от числа участвующих)	от 20% до 39% - 4 б от 40% выше- 6 б от 60% и более -8 б (рус яз и матем. + 4б)			
	1.6. Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации, в том числе государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ (доля обучающихся, получивших отметки «4» и «5», от числа участвующих)	от 10 % до 19% -2 б от 20 % до 39 % - 4б от 40 % до 59 % - 6 б 60 % и более – 8 б (рус яз и матем. + 4б)			
<b>Итого:</b>					
К -2	<b>2. Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях.</b>				
	2.1 Наличие призёров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов (баллы суммируются, но не более 10 баллов):				
	- победитель на муниципальном уровне (очно)	2б			
	- призёр на муниципальном уровне (очно)	1б			
	- участие на муниципальном уровне (очно)	0,5 б			
	- победитель на областном уровне (очно)	6б			
	- призёр на областном уровне (очно)	4б			
	- участие на областном уровне (очно)	2б			
	- победители и призёры на районном, региональном, федеральном уровне (заоч)	0,5 б			
	2.2. Эффективность работы предметных кружков, спортивных секций, клубов.	От 2,5			
2.3. Эффективная организация внеклассной работы по предмету (с представлением методических разработок мероприятий, плана проведения предметной недели):					
- проведение предметной недели.	1-3 б				

	2.4 Эффективная организация проектной и исследовательской деятельности учащихся (с открытым представлением работ, но не менее 2-х работ): - на школьном уровне – - на районном уровне – - на региональном уровне и федеральном уровне –	2 б 3б 5 б			
	2.5. Эффективность работы по коррекции знаний учащихся (не менее 1 занятия в неделю)	1-6 б			
	2.6. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление рекреаций, обновление стендов), публикация статей в прессе.	0,25- 1б			
<b>Итого:</b>					
<b>К</b>	<b>Вклад педагога в повышение качества образования, распространение собственного опыта.</b>				
<b>-3</b>	3.1 Педагогическое сопровождение молодых специалистов (осуществление наставничества, оформленное приказом директора ОУ)	3б			
	3.2.Работа в методическом совете (заседания проводятся не реже 2-х раз в месяц), в различных комиссиях.	2 б			
	3.3. Повышение квалификации в течение года: - предметные курсы (не менее 72 ч) -участие в целевых краткосрочных курсах повышения квалификации (менее 72 час), обучающих семинарах (менее 72 ч) при наличии сертификата, но не более трёх.	3б  1 б			
	3.4.Участие в разработке образовательных программ, проектов школы: программы развития школы, программы коррекционной работы, адаптированной образовательной программы.	2 б			
	3.5. Обобщение и распространение опыта работы: - открытый урок, внеклассное мероприятие на школьном уровне - выступление на школьном уровне	1б 0,5 б			
	- открытый урок, внеклассное мероприятие на муниципальном уровне в рамках РПО (конференция, семинар, совещание) - выступление на муниципальном уровне	2 б, 3б 1 б, 2 б			
	- открытый урок, внеклассное мероприятие на региональном уровне - выступление на региональном уровне (конференция, семинар, совещание)	5 б 2,5 б			
	3.6.Победители в конкурсах профессионального мастерства (баллы суммируются, но не более трёх конкурсов) - на муниципальном уровне (очно) - на региональном уровне (очно) - на федеральном и международном уровне (очно) -на муниципальном, региональном, федеральном и международном уровне (заочно) Участие в районных конкурсах профессионального мастерства (очно)	2 б 3 б 5 б 0,5б 0,5 б			
	3.7. Награждения: - «Почётной грамотой отдела образования» - «Почётной грамотой Департамента образования и науки» - «Почётной грамотой Министерства образования и науки» - Звание «Почётный работник», «Заслуженный учитель»	1б 2б 3б 4б			
	<b>Итого</b>				
<b>Итого:</b>					
<b>К</b>	<b>Качественное оформление документации.</b>				
<b>-4</b>	5.1.Своевременное и качественное заполнение школьной документации.		Без замечаний - 2 б		
<b>К</b>	1.Выплата молодому специалисту		2000 руб.		
<b>-5</b>	2.Выплата вновь прибывшим учителям		1000 руб.		

Критерии эффективности деятельности воспитателя МОУ Номженской СОШ

для начисления стимулирующих выплат за качество и эффективность труда.

К	Показатели оценки эффективности. Критерии.		Баллы	с/о	о/к	Ит.	
К-1	<b>1. Анализ освоения образовательных программ.</b>						
	<b>Интенсивность работы и высокие результаты деятельности</b>	Посещаемость	Не ниже 75%	max 4			
		Заболееваемость	Не выше 20%	max 6			
		Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие травматизма	max 5			
		Выполнение санитарно-гигиенического режима	Отсутствие замечаний	max 2			
		Инновационная деятельность педагога	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов. Авторских программ, проектов, технологий, методик направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа.	Max 10			
		Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья	1 ребенок – 3 б			
<b>Качество работы</b>	Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с требованиями	Обновление, пополнение и сохранение предметно-развивающей среды в группе	max 10				
	Методическая деятельность	Своевременная сдача документации (перспективных и календарных планов, плана работы с родителями, социального паспорта и т.д.) наличие портфолио	max 3				
		Разработка методических и дидактических материалов (картотек, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	max -3				
К-2	<b>Итого:</b>						
	<b>2. Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях.</b>						
	2.1 Наличие призёров и победителей конкурсов (баллы суммируются, но не более 10 баллов):						
	- победитель на муниципальном уровне (очно)			26			
	- призёр на муниципальном уровне (очно)			16			
	- участие на муниципальном уровне(очно)			0,5 б			
	- победитель на областном уровне(очно)			66			
	- призёр на областном уровне(очно)			46			
	- участие на областном уровне(очно)			26			
	- победители и призёры на районном, региональном, федеральном уровне ((заоч)			0,5 б			
2.2 Эффективность работы предметных кружков, спортивных секций, клубов.			3-6 б				

	2.3.Создание элементов образовательной инфраструктуры( оформление рекреаций, обновление стендов) ,публикация статей в прессе.	0,25- 16			
	<b>Итого:</b>				
<b>К-3</b>	<b>Вклад педагога в повышение качества образования, распространение собственного опыта.</b>				
	3.2.Работа в методическом совете (заседания проводятся не реже 2-х раз в месяц), в различных комиссиях.	2 б			
	3.3. Повышение квалификации в течение года : - предметные курсы (не менее 72 ч) -участие в целевых краткосрочных курсах повышения квалификации (менее 72 час), обучающих семинарах (менее 72 ч) при наличии сертификата, но не более трёх.	36 1 б			
	3.4.Участие в разработке образовательных программ ,проектов школы: программы развития школы, программы коррекционной работы, адаптированной образовательной программы.	2 б			
	3.5. Обобщение и распространение опыта работы: - внеклассное мероприятие на школьном уровне - выступление на школьном уровне	16 0,5 б			
	- внеклассное мероприятие на муниципальном уровне в рамках РПО( конференция, семинар, совещание) - выступление на муниципальном уровне	2 б, 36 1 б,2 б			
	- внеклассное мероприятие на региональном уровне - выступление на региональном уровне( конференция, семинар, совещание)	5 б 2,5 б			
	3.6.Победители в конкурсах профессионального мастерства (баллы суммируются, но не более трёх конкурсов) - на муниципальном уровне (очно) - на региональном уровне (очно) - на федеральном и международном уровне (очно) -на муниципальном, региональном, федеральном и международном уровне (заочно) Участие в районных конкурсах профессионального мастерства( очно)	2 б 3 б 5 б 0,5б 0,5 б			
	3.12. Награждения: -« Почётной грамотой отдела образования» - « Почётной грамотой Департамента образования и науки» - « Почётной грамотой Министерства образования и науки» - Звание «Отличник Просвещения»	16 26 36 46			
	<b>Итого</b>				

#### **IV. Единовременные выплаты стимулирующего характера**

выполнение важных и особо важных работ	до 50%
- за выполнение особо сложных работ	до 70%
- за сложность и напряженность работы	до 100%
- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы	до50%
- за качественный результат выполнения порученной работы	до50%
- за высокую интенсивность труда	до 50%
- за досрочное и качественное выполнение порученного объема работ	до 50%
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	до 100%

- стимулирующие выплаты по результатам окончания учебного года до 100%
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения до 75 %
- за качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса до 80%
- за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности учреждения до 20%
- за особые заслуги работника перед учреждением до 50%
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения до 25%
- за достижение высоких результатов в воспитательной работе до 50%
- за делопроизводство до 10%
- за деятельность по разработке и реализации программы развития школы до 50%
- разработку методического, учебно-дидактического материала, учебных пособий, за создание медиатеки, творческой лаборатории учителя до 10%
- за публикацию методических рекомендаций и пособий до 50%
- за активное участие в подготовке здания, кабинетов к новому уч.году до 50%
- за высокую читательскую активность до 10%
- за оформление тематических выставок до 20%
- за заведование учебно-опытным участком до 25%
- за обслуживание компьютеров до 3%
- за исполнение функций председателя профсоюзного комитета до 20%
- за организацию деятельности школьных СМИ до 15%
- за выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства до 10%
- за работу в « Школе будущего первоклассника» до 10%
- за оформительскую деятельность до 20%
- за организацию общественно-полезного труда во время каникул до 20%
- за расширение зоны обслуживания до 100%
- за участие в приоритетном национальном проекте « Образование» до 50%

- за участие в экспериментальной деятельности (школьного, муниципального, регионального уровней) до 25%

- за высокие позитивные результаты работы классного руководителя до 50%

(отсутствие правонарушений и преступлений среди воспитанников, отсутствие у воспитанников вредных привычек, отсутствие пропусков без уважительной причины, внешний вид учащихся, выполнение учащимися требований Устава школы, правил поведения, уровень воспитанности, степень участия класса в общешкольных делах, уровень развития ученического самоуправления, высокий уровень обученности, сохранение контингента, организация летнего отдыха и занятости обучающихся, организация профилактической работы с родителями детей социальной группы риска, 100% охват обеспечения обучающихся горячим питанием, за организацию работы с «трудными» учащимися)

-за поиск спонсорских средств на нужды школы, до 5% от привлеченных средств

- за создание портфолио класса. До 10%

- за регулярную работу по замене отсутствующих работников до 10%

- за позитивную динамику в оценке успешности каждого ученика до 20%

(увеличение учащихся с оценками «4» и «5», уменьшение с одной «3», уменьшение отсутствие неуспевающих)

- за содержание газонов, разведение комнатных цветов, уход за клумбами, фитодизайн помещений до 15%

-за работу с архивными документами до 50%

#### **V/.Иные выплаты стимулирующего характера**

Иные выплаты стимулирующего характера выплачиваются только по основной занимаемой должности, по основному месту, совместителям вышеуказанные выплаты не выплачиваются.

-за работу на селе педагогическим работникам (пропорционально установленной нагрузке) 25%

- за руководство районными профессиональными объединениями до 15%

#### **1. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:**

1) коэффициент за квалификационную категорию (Кк) – устанавливается работникам государственных образовательных учреждений за наличие квалификационной категории:

Квалификационные категории	коэффициент квалификации
Вторая квалификационная категория	0,06

первая квалификационная категория	0,13
высшая квалификационная категория	0,27

2) Надбавка за квалификационную категорию выплачивается с даты присвоения квалификационной категории на основании документа о присвоении квалификационной категории;

коэффициент за наличие кандидатской, докторской степени, почетных званий «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник» (Кз) устанавливается работникам муниципальных образовательных организаций (за исключением работников муниципальной образовательной организации дополнительного профессионального образования) за наличие кандидатской, докторской степени, почетных званий «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник»:

Наличие звания, ученой степени	Коэффициент
Почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник»	0,06
Ученая степень кандидата наук	0,06
Ученая степень доктора наук	0,11

персональный коэффициент (Кп) устанавливается конкретному работнику муниципальной образовательной организации с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов;

(Кп) рекомендуется устанавливать на определенный период не более одного года в размере до 1 (одного) размера базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы.»;

## II. За педагогический стаж работы:

Только по основной занимаемой должности, по основному месту работы, совместителям выше указанные выплаты не выплачиваются. Размер выплат устанавливать в расчете на 1 ставку, при работе на неполную, размер надбавки уточняется пропорционально объему работы по данной должности, но не более чем 250 руб. в месяц, при стаже от 10 до 20 лет и 500 рублей при стаже работы более 20 лет.

## IV Выплаты социального характера

1) материальная помощь в пределах фонда оплаты труда производится:

- сотрудникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации: тяжелого заболевания, гибели или потери близких родственников, потери имущества в случае пожара, краж или других несчастных случаях, в случае смерти работника школы по заявлению близких родственников;

- всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путёвок и в целях социальной защиты;

- в связи с юбилейными датами 50,55,60,65,70 лет, свадьбой, рождением ребёнка и иными обстоятельствами;

- в связи с затратами на методическую работу, повышение квалификации.

2) выплаты молодым педагогам в размере 2000 рублей в течение пяти лет работы в образовательном учреждении.

3) выплаты педагогическим работникам, принятым на работу и не имеющим категории из-за отсутствия необходимого для аттестации стажа работы или перерыва в стаже работы, в размере 1000 рублей в первый год работы.

**Приложение № 4**

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Нейского муниципального округа Костромской области

**Тарификационный список**  
**УЧИТЕЛЕЙ И ДРУГИХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

(полное наименование образовательного учреждения и адрес)

по состоянию на \_\_\_\_\_ года

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории, дата ее присвоения	Базовая ставка заработной платы
1	2	3	4	5	6	7

Продолжение

Повышающие коэффициенты		Компенсационные выплаты				Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов
за звание или ученую степень	за квалификационную категорию	Проверку письменных работ	Классное руководство	Заведование учебными кабинетами и лабораториями	Другое (расшифровать)	
8	9	10	11	12	13	14

Продолжение

Число часов в неделю				Заработная плата в месяц			Итого заработная плата
				I - IV класс	V - IX классы	X - XI (XII) классы	
I - IV классы	V - IX классы	X - XI (XII) классы	Итого				
15	16	17	18	19	20	21	22

Директор \_\_\_\_\_

Бухгалтер \_\_\_\_\_

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

**Приложение № 5**  
к Положению об оплате труда работников  
МОУ Номженской СОШ Нейского муниципального округа  
Костромской области.

**Перечень**

должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров базовых должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений по виду экономической деятельности «Образование».

Учитель

Воспитатель.