

Принято  
общим собранием работников  
протокол № 20 от 23.11.2020

Утверждено  
приказом директора  
МБОУ "Вязовская ОШ"  
от 16.02.2016 № 16  
И.В.Голгоброва  
(с изменениями приказ от 12.05.17 № 81  
приказ от 02.04.2018 № 46  
приказ от 02.12.2019 № 198  
приказ от 23.11.2020 № 140)



**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения "Вязовская основная школа"**

## **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 № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года №468 (в редакции постановления правительства нижегородской области от 28 февраля 2014 года №134) "Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области", другими нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, Положением об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Тонкинского муниципального района Нижегородской области, учредителем которых является управление образования и молодежной политики администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области.

1.1<sup>1</sup>. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципальных учреждений Тонкинского муниципального района Нижегородской области, осуществляющих образовательную деятельность на территории Тонкинского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций Тонкинского муниципального района Нижегородской области, учредителем которых является управление образования и молодежной политики администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области (далее – организации).

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Вязовская основная школа" устанавливается в целях:

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

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

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

Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается и изменяется с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, казенных учреждениях Тонкинского муниципального района Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от

18 июня 2008 года № 229;

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

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

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

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

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников организаций 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 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 администрацией Тонкинском муниципальном районе 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 отдельно по каждой из должностей.

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

1.9. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год.

Долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников организации, подведомственным управлением образования и молодежной политики администрации Тонкинском муниципальном районе Нижегородской области составляет не более 40 процентов.

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

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации 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 организации, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного решением Земского собрания Тонкинского муниципального района Нижегородской области на очередной финансовый год и плановый период.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

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

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

2.3. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н; от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года № 216н; от 5 мая 2008 года № 217н; от 18 июля 2008 года № 342н.

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

В случае оптимизации структуры и численности работников муниципального учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников по

должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Вязовская основная школа".

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Тонкинского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций Тонкинского муниципального района Нижегородской области, учредителем которых является управление образования и молодежной политики администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области" к настоящему Положению) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя 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 к настоящему Положению.

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

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

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам

организаций приводятся в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Вязовская основная школа"" к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Вязовская основная школа"" к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются по решению работодателя премии за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев), а также премии к общегосударственным праздникам и др. профессиональным праздникам, по итогам календарного и учебного года, по итогам проведения ЕГЭ, ГИА, по итогам областных и районных мероприятиях, в связи с юбилейными датами - достижение возраста 50 лет и каждые последующие 5 лет, к очередному отпуску. Выплаты премий могут производиться только при наличии экономии фонда оплаты труда.

2.8. Работникам 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 в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 4 "Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности" к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Тонкинского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций Тонкинского муниципального района Нижегородской области, учредителем которых является управление образования и молодежной политики администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области" к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников организации осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

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

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

2.9.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании

3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

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

2.9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (классов) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады устанавливаются при получении диплома о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика, 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, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6.

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты библиотечных и других работников организаций, 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 администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

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

при 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 проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы),

тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом управления образования и молодежной политики администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области, являющегося учредителем организации.

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

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

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

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организации 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 женщин, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской местности - 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 2.14 настоящего Положения.

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

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

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

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

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



физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;

обязанностей учителя (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию, классному руководству и другому.

2.10.8. Учителям, а также преподавателям (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы), применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного настоящим пунктом, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.10.10 настоящего Положения.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.10.9. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников без занятия штатной должности в школе оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-

комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.10.8 настоящего Положения.

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

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.10.10<sup>1</sup> Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам;

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

2.10.10<sup>2</sup>. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пункте 2.10.10<sup>1</sup>, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы

2.10.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

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

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

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

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

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

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

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

2.11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года 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 № 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 применяется при оплате:

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

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

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось

свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

### **III. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, бухгалтера) устанавливается управлением образования и молодежной политики администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области в кратности не более 5.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "Руководитель", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную решением Земского собрания о районном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

Управление образования и молодежной политики администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной организацией на очередной финансовый год и на плановый период.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

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

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организации устанавливаются руководителем организации на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя этих организаций.

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

3.5. Премирование руководителя организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя предусмотренном приложением 3 к настоящему Положению, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации. Размеры премирования руководителя организации, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

Для руководителя организации 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 организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утверждаемом приказом министерства образования Нижегородской области.

3.6. Руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет.

Величина надбавки за выслугу лет руководителю организации устанавливается:

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

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

при выслуге лет более 10 лет – до 15%.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя (бухгалтера) и руководителя организации и величины средней заработной платы работника основного персонала по организации, педагогического стажа работы – для заместителя, курирующего учебно-воспитательную работу, и стажа работы – для главного бухгалтера:

$$Нв = (Зс \times К) \times В,$$
 где

Нв – надбавка за выслугу в денежном выражении

Зс – средняя заработная плата работника основного персонала по организации

К – коэффициент соотношения должностного оклада заместителя (бухгалтера) к должностному окладу руководителя

В – коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

Стаж руководящей работы определяется в порядке, утверждаемом приказом министерства образования Нижегородской области.

3.7. Руководителю, заместителю 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, заместителю руководителя, имеющим почетные звания "Почетный работник общего образования РФ", "Отличник просвещения СССР", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания 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

заместителя руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

3.8. Размещение информации о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений и предоставление указанными лицами данной информации производится в соответствии с приказом управления образования и молодежной политики администрации Тонкинском муниципального района Нижегородской области от 10.02.2017 №5 "Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений отрасли образования Тонкинском муниципального района Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и предоставления указанными лицами данной информации.

#### **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 школы в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательной организации на соответствующие должности.

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

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

4.4. Положением об оплате труда работников МБОУ "Вязовская ОШ" предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящих доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств – в связи с рождением ребенка, бракосочетанием работника, смертью близких родственников (родители, супруги, дети) либо самого работника (выплата производится близким родственникам умершего), длительное и дорогостоящее лечение. Материальная помощь может быть выплачена при наличии экономии фонда оплаты труда и не более чем по двум вышеуказанным обстоятельствам. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является личное заявление работника с предоставлением подтверждающих документов (свидетельство о заключении брака, о рождении ребенка, о смерти и т.д.). Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации.

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

**Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
"Вязовская основная школа"**

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя)	3831	4318	4408

Примечание:

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

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

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	4096	4615	4711
2 квалификационный уровень	1,05	4322	4869	4968

Примечание:

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

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

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных

организациях.

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <sup>1</sup> , руб.	Минимальный оклад <sup>1*</sup> , руб.	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <sup>2</sup> , руб.	Минимальный оклад <sup>3</sup> , руб.
1. квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0		6861	4565	8696	9763
2. квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	9304	7621	5072	9662	10849
3. квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	9768	8002	5326	10145	11392
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	10233	8384	5580	10629	11934

Примечание:

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



<sup>2</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных организаций дополнительного образования Тонкинского муниципального района Нижегородской области.

<sup>3</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Тонкинского муниципального района Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6343	7294
2 квалификационный уровень	1,04	6607	7598
3 квалификационный уровень	1,09	6872	7903

Примечание:

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных дошкольных образовательных организаций Тонкинского муниципального района Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

1.6. Положением об оплате труда работников, осуществляющей образовательную деятельность (далее - Положение об оплате труда) 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 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

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

за квалификационную категорию:

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

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия 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 страховую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

1.8. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к

ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем произведения минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Тонкинского муниципального района Нижегородской области, должностной оклад увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукции периодическими изданиями по основному месту работы.

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

1.9. Положением об оплате труда для работников организации предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует 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).

1.10. 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 "Почетный работник общего образования РФ", "Отличник просвещения СССР", "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).

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

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

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

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

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения и т.д.

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	5580
2 квалификационный уровень	1,08	6026

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,02	6186
2 квалификационный уровень	1,04	6308
3 квалификационный уровень	1,11	6732
4 квалификационный уровень	1,17	7096
5 квалификационный уровень	1,26	7642

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7278
2 квалификационный уровень	1,20	8734
3 квалификационный уровень	1,40	10189
4 квалификационный уровень	1,55	11281
5 квалификационный уровень	1,67	12154

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	14500
2 квалификационный уровень	1,1	15950
3 квалификационный уровень	1,25	18125

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

за выслугу лет:

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

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

2.7. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных 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 организации 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.

Порядок формирования ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих".

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 3436 руб.; 3871\* руб., 3950\*\* 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 общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня муниципальных организаций дополнительного образования Тонкинском муниципального района Нижегородской области.

\*\* Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Тонкинском муниципального района Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 3923 руб.; 4420\* руб., 4512\*\* руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

Примечание:

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

\*\* Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Тонкинском муниципального района Нижегородской области, дошкольных групп при

общеобразовательных организациях .

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 4466 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 5065 руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

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

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

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер 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 организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

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

### Выплаты компенсационного характера

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

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в организациях, расположенных: - в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения)	25

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

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от минимального оклада по должности
1	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

1.3. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размера выплат) определяются руководителем 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 в данной организации, подразделении, 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. Установление выплат компенсационного характера, расположенных в сельских населенных пунктах осуществляется следующим работникам:

1.5.1. Руководящие работники:

- директор
- заместители директоров
- бухгалтер

1.5.2. Специалисты:

- педагогические работники
- бухгалтер

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	<p>Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.</p> <p>Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.</p>
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	50
4.	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад  По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).	не менее чем в двойном размере  не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы



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

1.8. 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.

1.9. 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.

1.10. 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.

**Положение о механизме и процедуре распределения стимулирующего фонда для работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
"Вязовская основная школа"**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ "Вязовская ОШ" (далее Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических работников организации.

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

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

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

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

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда организации

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника:

- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы организацией изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагает поощрение работника:

- за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к всероссийским, региональным, муниципальным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ);
- за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.);
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника:

- за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

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

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

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

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

2.6. Стимулирование труда заместителя руководителя, бухгалтера производится только по основной должности.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава образовательной организации за качество и высокие результаты работы.

### 3.1. Критерии материального стимулирования учителя (преподавателя):

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) обучающихся по итогам полугодия, года	да	3
2	Объективность оценки учителем качества знаний обучающихся	да	6
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	да	4
4	Наличие методической работы учителя	да	6
5	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	да	2
6	Наличие призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по преподаваемым предметам	да	8
7	Наличие аналитической работы учителя	да	4
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	да	9
9	Участие в инновационной работе	да	6
10	Наличие работы с родителями	да	4
11	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	да	2
12	Повышение квалификации	да	2
13	Внеклассная работа с обучающимися по предмету	да	4
<b>итого</b>			<b>60</b>

Примечания:

К п.1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия – сохранение и улучшение качества знаний обучающихся. Рассматривается обобщенный результат

по общему количеству обучающихся, с которыми работает учитель.

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

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

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

К п.5. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, контролирующих органов по работе с документацией.

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

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

К п.9. Участие в инновационной работе – наличие авторских программ, методик, технологий.

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

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

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда:

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	да	- 2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	да	- 2
3	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	да	- 2
4	Невыполнение учебной программы	да	- 2
5	Нарушение норм техники безопасности	да	- 2

### 3.2. Критерии материального стимулирования повара:

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	да	1
2	Организация горячего питания	да	3
3	Качество выполняемых работ	да	5
4	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	да	6
5	Содержание пищеблока в соответствии СЭС	да	5
6	Культура обслуживания	да	5

Примечания:

К п.1. Прохождение поваром курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями).

К п.2. Своевременное ведение обязательной текущей документации поваром в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководителя ОО, представителей контролирующих органов.

К п.3. Соблюдение технологии приготовления блюд.

К п.4. Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

К п.5. Проведение генеральных уборок, наличие моющих средств; знание правил мытья посуды, обработки яиц, хранения суточных проб.

К п.6. Соблюдение культуры обслуживания.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда:

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	да	- 2
2	Невыполнение санитарных требований	да	- 2
3	Нарушение норм техники безопасности	да	- 2
4	Имеются замечания и взыскания со стороны администрации ОО, контролирующих органов	да	- 2

### 3.3. Критерии материального стимулирования водителя школьного автобуса:

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	да	1
2	Соблюдение правил безопасности, оснащение автобуса средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи	да	3
3	Отсутствие нарушений в ходе осуществления перевозок	да	4
4	Культура обслуживания	да	6
5	Выполнение отдельных поручений руководителя	да	5
6	Выполнение комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию автобуса	да	3
7	Рациональное использование материальных средств, бережное отношение к материальным ценностям	да	3
<b>итого</b>			<b>25</b>

Примечания:

К п.1. Ежегодное прохождение обучения (повышение квалификации).

К п.2. Отсутствие факторов нарушений СанПин, ПДД.

К п.3. Отсутствие замечаний.

К п.4. Соблюдение культуры обслуживания.

К п.5. Задания выполнены качественно и в установленные сроки.

К п.6. Своевременность и качество.

К п.7. Отсутствие замечаний.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда:

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение норм техники безопасности	да	- 1
2	Нарушение технической эксплуатации автобуса	да	- 1
4	Имеются замечания и взыскания со стороны администрации ОО, контролирующих органов	да	- 1

5	Не прохождение курсовой подготовки по вине водителя	да	- 1
6	Несвоевременная сдача отчетной документации	да	- 1
7	Наложение штрафа на организацию по вине водителя	да	- 2
8	Не соблюдение чистоты в салоне автобуса	да	- 1

### 3.4. Критерии материального стимулирования бухгалтера:

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Своевременность и качество предоставляемой статистической и иной отчетности и информации	да	5
2	Качество ведения бюджетного законодательства при заключении договоров	да	3
3	Качество ведения бюджетного учета	да	4
4	Обеспечение надлежащего выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, своевременное внесение корректировок в ПФХД	да	5
5	Наличие предложений, методик по повышению эффективного использования бюджетных средств, повышению заработной платы	да	4
6	Отсутствие нарушений по движению материальных ценностей (списание, передача, постановка на учет)	да	2
7	Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда бухгалтера	да	2
<b>итого</b>			<b>25</b>

Примечание:

К п.1. Соблюдение установленных сроков предоставления отчетов и статистической отчетности.

К п.2. Недопущение принятия сверх бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных средств.

К п.3. Соблюдение установленного порядка ведения бюджетного учета, отсутствие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности.

К п.4. Отсутствие замечаний.

К п.5. Положительная динамика предложений.

К п.6. Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, руководителя.

К п.7. Отсутствие обоснованных жалоб на работу бухгалтерии.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда:

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Не соблюдение графика документооборота	да	- 2
2	Нарушение норм техники безопасности	да	- 2
3	Наличие дебиторской – кредиторской задолженности выше установленного норматива	да	- 2
4	За нерациональное использование рабочего времени	да	- 1
5	Нарушение трудовой дисциплины	да	- 1

### 3.5. Критерии материального стимулирования воспитателя:

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	да	3
2	Организационно-методическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий воспитанников группы	да	3
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да	4
4	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да	12

5	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции		Нет	2
6	Реализация программ дополнительного образования.	Да		4
7	Наличие дидактического обеспечения образовательной деятельности в группе	Да		6
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да		10
9	Участие в инновационной работе	Да		3
10	Партнерское взаимодействие с родителями воспитанников (законными представителями)	Да		6
11	Создание развивающей предметно-пространственной среды в закрепленных помещениях	Да		4
12	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да		3
<b>Итого</b>				<b>60</b>

Примечания:

К п.1. Прохождение курсовой подготовки.

К п.2. Организационно-методическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий воспитанников групп. Использование форм организационно-методического сопровождения: дневники индивидуального развития, детское портфолио и др.

К п.3. Систематическое применение здоровьесберегающих технологий в работе педагогов с детьми. Средний показатель пропущенных дней при посещении группы по болезни на одного воспитанника не выше среднего по району. Отсутствие травматизма во время образовательного процесса среди воспитанников.

К п.4. Участие в профессиональных конкурсах ("Воспитатель года") не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения. Наличие программы по самообразованию. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса, опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта (на муниципальном уровне).

К п.5. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции. Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, контролирующих органов по работе с документацией.

К п.7. Наличие комплекса диагностических средств для проведения педагогического мониторинга. Наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п.8. Наличие медиатеки и картотеки электронных образовательных ресурсов. Создание и продвижение собственного электронного ресурса по направлению профессиональной деятельности (страница на сайте, в сетевом сообществе, персональный сайт). Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности в сетевом педагогическом сообществе

К п.9. Наличие авторских программ, методик, технологий.

К п.10. Эффективное сотрудничество с родителями, включая индивидуальную работу. Наличие реализуемой эффективной программы социального партнёрства с семьёй. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей).

К п.11. Эстетическое оформление предметной среды закрепленных помещений с учетом санитарных норм. Создание развивающей предметно-пространственной среды, отвечающей требованиям ФГОС ДО.

К п.12. Систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, образовательными организациями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими

организациями и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для воспитанников.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

### 3.6. Критерии материального стимулирования младшего воспитателя:

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	Да	3
2	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников в соответствии всем требованиям СанПин и отсутствие замечаний	Да	3
3	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДООУ, обновление интерьера	Да	3
4	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения культурно – массовых мероприятий с детьми	Да	7
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках), в благоустройстве территории и оформлении прогулочных участков.	Да	3
6	Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей	Да	3
7	Отсутствие нарушения СанПин за несоблюдение - режима питания -1,5 балла; - установленных норм выдачи блюд – 1,5 балла	Да	3
<b>Итого</b>			<b>25</b>

Примечания:

К п.1 Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.

К п.2 Качественное содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин.

К п.3 Помощь в преобразовании развивающей среды ДООУ, обновление интерьера. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к занятиям.

К п.4 Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения культурно – массовых мероприятий с детьми.

К п.5 Активное участие в общественных мероприятиях учреждения

(уборках, субботниках), в благоустройстве территории и оформлении прогулочных участков

К п.6 Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Неоднократное нарушение трудовой дисциплины.	Да	-2
2	Обоснованные жалобы сотрудников, родителей (законных представителей) о нарушении прав воспитанников.	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2



### 3.7. Критерии материального стимулирования сторожа:

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Отсутствие замечаний по сохранности игрового оборудования на участке дошкольной группы во время дежурства.	Да	3
2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	Да	3
3	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и помещении дошкольной группы	Да	4
4	Активное участие в общественных мероприятиях дошкольной группы (субботниках, ремонте и др.)	Да	5
5	Увеличение объёма выполняемой работы (расчистка крыши и территории от снега, скашивание травы на участке)	Да	5
6	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	Да	5
<b>Итого</b>			<b>25</b>

Примечания:

К п. 1 Отсутствие замечаний по сохранности игрового оборудования на участке дошкольной группы во время дежурства.

К п.2 Своевременное реагирование на возникающие ЧС.

К п.3 Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и помещении дошкольной группы.

К п.4 Активное участие в общественных мероприятиях дошкольной группы (субботниках, ремонте и др.).

К п.5 Увеличение объёма выполняемой работы (расчистка крыши и территории от снега, скашивание травы на участке).

К п.6 Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Неоднократное нарушение трудовой дисциплины.	Да	-2
2	Обоснованные жалобы на качество работы	Да	-2
3	Нарушение трудовой дисциплины.	Да	-2
4	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

3.8. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя организации в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами ОО.

3.9. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист. Оценка результативности и качества труда работников ОО проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.10. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя организации. В состав экспертно-аналитической группы могут входить заместитель руководителя организации, председатель профсоюзной организации работников, представитель Управляющего совета, старшая вожатая, представитель управления образования (по соглашению).

3.11. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность оценочной комиссии заместитель руководителя организации.

3.12. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включает: дата, должность, ФИО работника, критерии оценки, баллы, выставленные работником (самооценка) и экспертами по соответствующим критериям.

3.13. 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, ФИО и должность работника, количество баллов.

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

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

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

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

3.18. На основании проведенной оценки достижений работников организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов суммируется по всем работникам организации и определяется итоговое количество баллов по организации.

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

$HE = Д \times Б$ , где:

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику

Д – денежный вес одного балла

Б – количество баллов

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

**Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности**

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):		
- педагогическим работникам	1 - 4 классов	15
	5 - 9 классов	20
2. За проверку тетрадей педагогическим работникам 1 - 4 классов		10
3. За проверку письменных работ:		
- педагогическим работникам, преподавателям по русскому языку и литературе		15
- педагогическим работникам, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществознанию, географии		10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ		10
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими		10
6. За руководство методическим объединением		10
7. За обслуживание вычислительной техники:		
- педагогическим работникам 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		5
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц		10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц		15
- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров		20
8. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ) педагогическим работникам		до 25
9. За работу с библиотечным фондом учебников: Работникам, 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. Работникам организации, осуществляющим 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
11. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
- руководство комиссиями	20
- работа секретаря	15
12. Педагогическим работникам, осуществляющим функции механика	15
13. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
14. Педагогическим работникам, осуществляющим функции инспектора по охране прав детства	10
15. Педагогическим работникам, осуществляющим работу с Интернет и школьным сайтом	10
16. Работникам организации при отсутствии должности лаборанта	7,5
17. Работникам организации, осуществляющим функции сопровождающего в школьном автобусе	до 20

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" 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, за исключением педагогических работников, указанных в абзаце первом настоящего пункта, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 14 процентов.

3. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, кроме кружковой работы. За ведение кружков оплату производить разовыми часами.

4. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

### **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 должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	школа	учителя, преподаватели.

#### Примечание.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в 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)

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

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

**Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
"Вязовская основная школа", осуществляющих образовательную деятельность на территории  
Тонкинского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных  
организаций Тонкинского муниципального района Нижегородской области, учредителем  
которых является управление образования и молодёжной политики администрации  
Тонкинского муниципального района Нижегородской области, по замещаемым должностям,  
предусмотренным ПГТ должностей работников культуры**

п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки зарплаты), рублей
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь)		12559