

«Согласовано»  
Председатель  
Управляющего  
совета К.Багов  
« 11 » 05 2015 г.

Принято:  
на заседании  
педагогического совета  
Протокол № 18  
от «11» мая 2015 года



### 1.9. Положение о новой системе оплаты труда (НСОТ) работников МКОО «СОШ а. Инжич-Чукун»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников разработано на основании постановления Администрации Абазинского муниципального района от 14.09.2010 г. № 450 «О введении новой системы оплаты труда» в учреждениях образования и культуры абазинского муниципального района, изменений к нему (Постановление от 06.11.2014. № 562).

1.2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников МКОО «СОШ а. Инжич-Чукун» (далее - Организация).

1.3. Положение устанавливает систему оплаты труда работников Организации и распространяется на всех работников Организации.

1.4. Системы оплаты труда работников Организации, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.5. Положение предусматривает принципы формирования системы оплаты труда работников Организации, включающие в себя:

рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ),

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления,

условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Организации.

1.6. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Организации за счет средств районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.7. Заработная плата работников Организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Месячная заработная плата работников должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

#### 2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры окладов (должностных окладов) работников Организации устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и служащих, установленных Положением по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих (постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 г. № 257 и изменения к нему - Постановление от 10.06.2014. № 182)

2.2. При наличии у педагогического работника квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от присвоенной квалификационной категории.

При отсутствии у педагогического работника присвоенной квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от педагогического стажа.

2.3. Исчисление заработной платы отдельным категориям педагогических работников может осуществляться из расчета педагогической нагрузки.

2.4. Руководителю Организации оклад определяется в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Положением о системе оплаты труда работников Организации предусматривается повышающий коэффициент к окладу педагогических работников, работающих в сельской местности в размере 25 % в соответствии с Законом Карачаево-Черкесской Республики от 02.11.2009 № 50-РЗ «Об образовании в Карачаево-Черкесской Республике».

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных выплат.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничиваются.

### **3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера**

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

3.2. Должностной оклад руководителя Организации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям Организаций образования и культуры устанавливаются администрацией Абазинского муниципального района.

3.3. Минимальный размер оклада руководителя Организации определяется в зависимости от отнесения Организации к группам по оплате труда руководителей в порядке, установленном приложением 2 к настоящему Положению.

3.4. В случае превышения количества баллов при отнесении Организации к I группе по оплате труда руководителей коэффициенты кратности могут быть установлены в следующих размерах:

превышение в три раза – коэффициент 3;

превышение в два раза – коэффициент 2,5.

3.5. Заместителям руководителя Организации образования должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – на 10% ниже должностного оклада руководителя;

при наличии I квалификационной категории – на 20% ниже должностного оклада руководителя;  
при отсутствии квалификационной категории – на 30% ниже должностного оклада руководителя.

3.6. Главным бухгалтерам должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:  
при наличии высшего образования – на 10% ниже должностного оклада руководителя;  
при наличии среднего специального образования – на 20% ниже должностного оклада руководителя.

3.7. С учетом условий труда руководителю Организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.8. Руководителю Организации его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.9. Премирование руководителя Организации осуществляется органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится Организации, с учетом результатов деятельности Организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Организации.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 №11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» виды выплат компенсационного характера в Организации образования подразделяются на дополнительные виды выплат, определенные в приложении 3 к настоящему Положению.

4.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.4. На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим ее ранее.

4.5. В Организации на основании Перечня выплат компенсационного характера, определенного в приложении 3 к настоящему Положению, должен быть составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и на должности производятся соответствующие выплаты.

4.6. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном приложением 3 к настоящему Положению, в классе с наполняемостью не менее 15 человек.

Для классов с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Доплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35 % от часовой ставки.

#### **Порядок и условия стимулирования работников учреждения**

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 №11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в Организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- -За выполнение непредвиденных и срочных работ:
- -За оформительскую работу при проведении школьных мероприятий;
- -За организацию и проведение школьных и выездных спортивных мероприятий;
- -За внеурочную работу в классе
- -За участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ
- -За разработку авторских программ разного типа
- -За создание и реализацию сетевых, инновационных программ.
- -Участие в инновационной и экспериментальной деятельности с выходом на результат
- -За качество выполняемых работ:
- -за качественное обучение и высокие результаты учащихся ( по итогам четверти);
- -за высокие результаты Единого государственного экзамена;
- Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, четверть, полугодие, год):
- -За качественную организацию и проведения мероприятий образовательного и воспитательного характера:
- предметные недели;
- декады;
- месячники;
- линейки ;
- тематические вечера;
- КТД кол.-творческие дела;
- акции;
- -Инициатива творчество и применение в работе современных методов организации труда
- -За подготовку победителей и призеров олимпиад, (за одного ученика):
- школьного уровня;
- районного уровня;
- республиканского уровня;
- всероссийского уровня
- -Участие в мероприятиях и конкурсах;
- школьных;
- районных;
- республиканских.
- Участие в исследовательской работе:
- официально зафиксированные достижения педагога в
- в исследовательской работе(районных);
- официально зафиксированные достижения педагога в
- в исследовательской работе(республиканских);

- Успешное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период
- За разработку востребованных и применяемых авторских элективных курсов(за каждый курс)
- За участие в работе экспертизы элективных курсов
- За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности
- За стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам организации, кроме педагогических работников
  - от 1 до 3 лет
  - от 3 до 5 лет
  - от 5 до 10 лет
  - свыше 10 лет
- За проведение открытых уроков
  - школьного уровня
  - районного уровня
  - республиканского уровня
- Использование современных педагогических технологий:
  - мультимедийных средств обучения
  - компьютерных программ
  - здоровьесберегающих технологий
- Работа с одаренными детьми
- Положительная оценка со стороны родителей обучаемых школьников
- По результатам внутришкольного контроля
  - отсутствие замечаний
  - высокая оценка работы
  - образцовое содержание и развитие кабинета
- Подготовка и выступление на педсоветах
- Участие в организации и проведении семинаров, участие в работе методобъединений
  - школьного уровня
  - районного уровня
  - республиканского уровня
- Индивидуальная и дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися
- Участие учителя в обучающих семинарах и конференциях разного уровня

- выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Организации и могут

- основываться на показателях оценки эффективности его работы;
- соблюдение лицензионных требований;
- соблюдение срока действия лицензии;
- ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям),
- уровням обучения и в сроки, установленные лицензией;
- кадровое обеспечение образовательной деятельности;
- выполнение аккредитационных показателей;
- научная, научно-техническая деятельность и ее результативность;
- количество изданных учебников и учебных пособий;



- количество методических разработок;
- количество авторских элективных курсов;
- использование инновационных методов в учебном процессе;
- повышение квалификации научно-педагогических кадров.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Рекомендуемые размеры отдельных видов выплат стимулирующего характера в Учреждении установлены приложением 4 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Организации в пределах бюджетной сметы на оплату труда работников Организации .

5.5. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

5.6. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производятся в процентах от оклада. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за стаж непрерывной работы производится в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.7. Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности рекомендуется устанавливать, в том числе работникам, имеющим почетные звания или ученую степень по профилю выполняемой работы.

При наличии у работника ученой степени и ученого звания, почетных званий «Народный» и «Заслуженный» выплата производится по одному из оснований.

Доплата за наличие почетного звания «Заслуженный», «Народный» также применяется для педагогических работников, получившим почетное звание «Заслуженный», «Народный» в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик по 31 декабря 1991 года.

5.8. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется выплачивать работникам за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- компетентность работника в принятии решений;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.9. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, разработанных и утвержденных образовательным Организации .

5.10. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период. Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию и другие.

В Организации может быть введено несколько видов премий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение качества образования, на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда,

достижений науки;  
подготовка призеров олимпиад, конкурсов;  
за участие в работе экспертных групп;  
личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности  
Организации ;  
настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей умение  
достигать результата с наименьшими затратами материальных и денежных  
средств;  
способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;  
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных  
обязанностей в соответствующем периоде;  
инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов  
организации труда;  
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной  
деятельностью Организации ;  
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной  
деятельности Организации ;  
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;  
участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;  
иные критерии.

## **1. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Изменение размера оплаты труда производится в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории – со дня присвоения квалификационной категории согласно соответствующему приказу;
- при присуждении ученой степени, ученого звания, почетного звания – со дня присвоения звания согласно решению о присуждении степени или звания.

6.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Организации на основании письменного заявления работника.

6.4. Бухгалтерия Организации обязана ежемесячно выдавать работникам расчетные листки согласно форме.( Приложение 5).

Приложение 1 к положению 1.9.  
о НСОТ работников МКОО «СОШ а. Инжич-Чукун»

**Рекомендуемые размеры минимальных окладов  
по должностям работников МКОО «СОШ а. Инжич-Чукун» Абазинского муниципального  
района по профессиональным квалификационным группам**

**1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях		
		Стаж работы, квалификационная категория	среднее специальное образование	высшее образование
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель; старший вожатый, инструктор по физкультуре	до 2-х лет	5812	5851
		от 2-х до 5 лет	5851	6428
		от 5-х до 10 лет	6428	7048
		свыше 10-ти лет	7048	7718
		2 квалификационная категория (соответствие занимаемой должности)	7718	
		1 квалификационная категория	8346	
		высшая квалификационная категория	9016	
2 квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог;	до 2-х лет	5812	5851
		от 2-х до 5 лет	5851	6428
		от 5-х до 10 лет	6428	7048
		свыше 10-ти лет	7048	7718
		2 квалификационная категория (соответствие занимаемой должности)	8346	
		1 квалификационная категория	9016	
		высшая квалификационная категория	9688	
3 квалификационный уровень	педагог-психолог, воспитатель	до 2-х лет	5836	5876
		от 2-х до 5 лет	5876	6452
		от 5-х до 10 лет	6452	7073
		свыше 10-ти лет	7073	7742
		2 квалификационная категория (соответствие занимаемой должности)	8366	
		1 квалификационная категория	9040	
		высшая квалификационная категория	9712	
4 квалификационный уровень	преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед; тьютор	до 2-х лет	6219	6248
		от 2-х до 5 лет	6248	6873
		от 5-х до 10 лет	6873	7531
		свыше 10-ти лет	7531	8226
		2 квалификационная категория (соответствие занимаемой должности)	8903	
		1 квалификационная категория	9619	
		высшая квалификационная категория	10332	



**Порядок отнесения МКОО «СОШ а. Инжич-Чукун»  
к группам по оплате труда руководителей**

1. Организация относится к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели руководства учреждением.

2. Группа по оплате труда руководителей Организации определяется не чаще 1 раза в год администрацией Абазинского муниципального района на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Организации.

3. Отнесение Организации к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства Организации по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Кол-во	Сумма баллов
1.	Количество обучающихся в Организация	за каждого обучающегося	0,3	207	62,1
2.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности	за каждого обучающегося	0,3	20	6
		за каждого обучающегося	0,5	50	25
3.	Количество работников в Организации	за каждого работника	1	73	73
		дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 или высшую квалификационную категорию	0,5	40	20
4.	Наличие групп продленного дня		до 20	5	20
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10	1	10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15	2	30
7.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра (каб. релаксации), столовой	за каждый вид	до 15	3	45
8.	Наличие автотранспортных средств, сельскохозяйственных машин на балансе	за каждую	до 3,	2	6

	Организации и другой учебной техники	единицу	но не более 20		
9.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц	за каждый вид	до 20	1	20
10.	Наличие собственных котельной, других сооружений	за каждый вид	до 20	3	60
11.	Наличие в Организации обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося	1	10	10
12.	Наличие в Организации бесплатных секций, кружков, студий	за каждого обучающегося	0,3	50	15
Итого:					387

4. Конкретное количество баллов устанавливается администрацией Абазинского муниципального района, в ведомственной подчиненности которого находится Организация .

5. При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся Организации определяется по списочному составу на начало учебного года.

6. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 2 настоящего приложения, увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, администрацией Абазинского муниципального района, в ведомственной подчиненности которого находится Организация , за каждый дополнительный показатель до 10 баллов.

7. Группы по оплате труда для руководящих работников Организации определяются администрацией Абазинского муниципального района в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям:

№ п/п	ТИП (ВИД) ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	Группа, к которой Учреждение относится по оплате труда руководителя в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Общеобразовательная организация	свыше 500	до 500	до 350	до 200

8. За руководителем Организации, находящемся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

**Перечень выплат компенсационного характера  
работникам МКОО «СОШ а. Инжич-Чукун»**

№ п/п	Виды выплат	Размер выплат в процентах от оклада, ставки (не образует новый оклад, ставку)
<b>Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда</b>		
1.	За работу в тяжелых и вредных условиях труда	до 12
<b>Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)</b>		
2.	За ненормированный рабочий день	25
3.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки)	20
4.	За инновационную работу (выплата производится за фактически отработанное время) учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки)	15
5.	За работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, (выплата производится за фактически отработанное время)	20
6.	За преподавание национальных языков общеобразовательных учреждений с русским языком обучения и иностранных языков(из расчета педагогической нагрузки)	15
7.	За классное руководство 1-4-х классов 5-11-х классов	15 20
8.	За проверку тетрадей учителям 1-4-х классов	10
9.	За проверку письменных работ по: русскому языку, литературе, родному языку и литературе; математике, иностранному языку (из расчета педагогической нагрузки)	15 10
10.	За заведование учебными кабинетами	до 10
11.	За заведование учебно-опытными участками	15
12.	За руководство методическими объединениями	10
13.	За обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	3
14.	За заведование учебными мастерскими	35
15.	За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	30
16.	За участие в работе в республиканских экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий руководителям, учителям	до 15
17.	За работу с архивом	15
18.	За работу на компьютере	12
19.	За работу в ночное время	35

Примечание: доплата за классное руководство и проверку тетрадей( п.п.7,8,9) в классах с наполняемостью менее 15 человек осуществляется в размере 50 % от установленной доплаты.

Приложение 4 к Положению 1.9.  
о НСОТ работников МКОО «СОШ а. Инжич-Чукун»

**Размеры отдельных видов выплат стимулирующего характера  
в МКОО «СОШ а. Инжич-Чукун»**

№ л/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплат, в процентах
<b>1. За квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности</b>		
1	За ученую степень кандидата наук:	10
2	За ученую степень доктора наук:	15
3	За наличие почетного звания «Заслуженный»	10
4	За наличие почетного звания «Народный»	15
5	За наличие почетного звания «Почетный работник»	10
6	За выполнение непредвиденных и срочных работ: За оформительскую работу при проведении школьных мероприятий; За организацию и проведение школьных и выездных спортивных мероприятий; За внеурочную работу в классе	10 10 10
7	За участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	10
8	За разработку авторских программ разного типа	15
9	За создание и реализацию сетевых, инновационных программ Участие в инновационной и экспериментальной деятельности с выходом на результат	20
10	За качество выполняемых работ: За качественное обучение и высокие результаты учащихся (по итогам четверти); За высокие результаты Единого государственного экзамена;	15 15
11	Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, четверть, полугодие, год): За качественную организацию и проведения мероприятий образовательного и воспитательного характера: предметные недели; декады; месячники; линейки ; тематические вечера; КТД кол.-творческие дела; акции;	10
12	Инициатива творчество и применение в работе современных методов организации труда	10
13	За подготовку победителей и призеров олимпиад, (за одного ученика): Школьного уровня; Районного уровня; Республиканского уровня; Всероссийского уровня	5 10 20 50
14	Участие в мероприятиях и конкурсах; Школьные; Районные; Республиканские.	5 10 20
15	Участие в исследовательской работе официально зафиксированные достижения педагога в	10

	в исследовательской работе(районных); официально зафиксированные достижения педагога в в исследовательской работе(республиканские);	20
16	Успешное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период	10
17	За разработку востребованных и применяемых авторских элективных курсов(за каждый курс)	10
18	За участие в работе экспертизы элективных курсов	5
19	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности	10
20	За проведение открытых уроков - школьного уровня - районного уровня - республиканского уровня	5 5 10
21	Высокий уровень организации каникулярного отдыха уч-ся	10
22	Использование современных педагогических технологий: - мультимедийных средств обучения -компьютерных программ - здоровьесберегающих технологий	5 5 5
23	Работа с одаренными детьми	10
24	Положительная оценка со стороны родителей обучаемых школьников	10
25	По результатам внутришкольного контроля - отсутствие замечаний - высокая оценка работы - образцовое содержание и развитие кабинета	10 20 20
26	Подготовка и выступление на педсоветах	20
27	Участие в организации и проведении семинаров, участие в работе методобъединений - школьного уровня - районного уровня - республиканского уровня	10 10 20
28	Индивидуальная и дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися	10
29	Участие учителя в обучающих семинарах и конференциях разного уровня	10

Приложение 5 к Положению 1.9.  
о НСОТ работников МКОО «СОШ а. Инжич-Чукун»

**Форма расчетного листка**

Расчетный листок за \_\_\_\_\_ 20 1\_\_ года

**МКОО»СОШ а.Инжич-Чукун»**

Работник: \_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_

<i>Начислено</i>		<i>Удержано</i>	
<b>Вид</b>	<b>Сумма</b>	<b>Вид</b>	<b>Сумма</b>
<b>Зарплата</b>		<b>НДФЛ по ставке %</b>	
<b>Аванс</b>		<b>Аванс</b>	
<b>Премия</b>		<b>Профсоюзные отчисления</b>	
<b>Всего начислено</b>		<b>Всего удержано</b>	
<b><i>Сумма к выплате</i></b>			

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575776

Владелец Хаткова Фатима Еруслановна

Действителен с 26.03.2021 по 26.03.2022