



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА № 88 «НОВИНСКАЯ»
607635, г. Н.Новгород, п.Новинки, ул. Центральная, д. 6,
e-mail: nov-shkola@yandex.ru



**Положение об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 88 «Новинская»**

г. Нижний Новгород

2020 год

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 88 «Новинская» города Нижнего Новгорода (далее - Положение) вводится в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в учреждении.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода», положением об оплате труда работников муниципальных учреждений города Нижнего Новгорода, утвержденного постановлением главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5202 в редакции постановлений администрации города Нижнего Новгорода от 18.12.2008 № 5889, от 22.01.2009 № 122, от 01.10.2009 № 5184, от 22.01.2010 № 293, от 24.02.2010 № 973, от 12.08.2010 № 4520, от 27.06.2011 № 2471, от 31.08.2011 № 3580, от 29.09.2011 № 4119, от 23.04.2012 № 1620, от 04.06.2012 № 2270, от 10.12.2012 № 5330, от 28.01.2013 № 204, от 01.04.2013 № 1097, от 22.07.2013 № 2710, от 17.10.2013 № 4026, от 09.06.2014 № 2082, от 21.08.2014 № 3300, от 24.09.2014 № 3839, от 06.10.2014 № 4002, от 06.11.2014 № 4618, от 05.12.2014 № 5137, от 30.12.2014 № 5601, от 31.12.2014 № 5826, от 20.03.2015 № 459, от 15.05.2015 № 921, от 17.07.2015 № 1303, от 14.03.2016 № 544, от 07.07.2016 № 2017, от 16.09.2016 № 2984, от 10.04.2017 № 1421, 22.03.2018 № 777, от 02.08.2019 № 2654, от 11.11.2019 № 4365.

1.3. Оплата труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 88 «Новинская» (далее - Учреждение) основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода.

1.4. Оплата труда работника Учреждения определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

2. Система оплаты труда

2.1. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения включает: базовые оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителя Учреждения, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами организаций по согласованию с представительными органами работников в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

2.3. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад, базовая ставка заработной платы – минимальный должностной оклад, ставка заработной платы работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4. Размер заработной платы работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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 трудовых договорах»;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- размеров повышения ставок (окладов) в процентах, на которые ставки (оклады) специалистов, работающих на селе, увеличиваются по сравнению с размерами ставок (окладов) соответствующих специалистов в городской местности;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;
- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.5. Руководитель Учреждения:

- устанавливает ставки заработной платы (должностные оклады) работников, исчисляет заработную плату работников, исходя из показателей квалификации работников;
- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

2.6. Расходы по оплате труда работников Учреждения, включая руководителя, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения, включая внебюджетные источники.

2.7. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год.

2.8. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

2.9. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} * S,$$

где S - стимулирующая доля ФОТ.

2.10. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

Базовая часть фонда оплаты труда включает различные виды компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.11. В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н.

Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения по согласованию с отраслевым (функциональным) органом администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного Учреждения.

2.12. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

2.13. Оплата труда библиотечных и других работников Учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.14. Оплата труда руководителя Учреждения определяется с учетом особенностей труда руководителя и устанавливается в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников Учреждения

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности.

3.2. Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников производится исходя из ставок заработной платы с учетом продолжительности рабочего времени, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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 трудовых договорах».

3.3. Минимальные размеры должностных окладов (базовые оклады) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

3.4. Размеры базовых окладов определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

3.5. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и применения повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников), и квалификационного уровня ПКГ.

Должностной оклад (ставка заработной платы) рассчитывается по следующей формуле:

$$Д(С) = (МО \times Кпкг) \times Кобр \times Ккат,$$

где: Д(С) - должностной оклад (ставка заработной платы);

МО - минимальный оклад;

Кпкг - повышающий коэффициент по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

Кобр - повышающий коэффициент учета уровня образования;

Ккат - повышающий коэффициент учета квалификационной категории.

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).

Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность на территории города Нижнего Новгорода, заработная плата увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основной должности.

3.6. Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня образования:

Уровень образования	Повышающий коэффициент
Высшее образование - бакалавриат	1,1
Высшее образование – специалитет, магистратура	1,2
Высшее образование – кадры высшей квалификации, освоившие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры - стажировки	1,3

3.7. Таблица повышающих коэффициентов с учетом квалификационной категории:

Квалификационная категория	Повышающий коэффициент
Высшая квалификационная категория	1,3
Первая квалификационная категория	1,2
Вторая квалификационная категория	1,1

3.8. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на весь аттестационный период.

Действие повышающего коэффициента продляется на срок до одного года в случае истечения аттестационного периода в связи с длительной нетрудоспособностью 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 истечения аттестационного периода, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", осталось не более одного года.

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.

В соответствии с **Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы, принятом 6 декабря 2018 года**, закрепляется срок действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа Учреждения, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).

3.9. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы), что и лицу, соответствующему квалификационным требованиям.

3.10. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в штатном расписании на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере до 12% от должностного оклада работников.

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается руководителем по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Установление доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, не является основанием для увеличения выплат за работу с вредными условиями труда.

4.4. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещение профессий (должностей), работу в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

- за работу в ночное время - не менее 20 % от должностного оклада за каждый час работы в ночное время;

- за работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством.

4.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

4.6. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников Учреждения, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты.

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое), определяются Учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения.

Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат.

Виды доплат за дополнительную работу	% от должностного оклада
1. Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей от учебной нагрузки	до 15
2. Учителям, преподавателям за проверку письменных работ от учебной нагрузки <*>: по русскому языку, родному языку и литературе, иностранному языку в классах с углубленным изучением иностранного языка; по математике, химии, физике, биологии, географии, истории и обществознанию, иностранному языку (базовый уровень) и иным предметам, если основной образовательной программой предусмотрена данная форма систематического контроля	до 15 до 10
3. Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой) <*> 1-4 класса 5-11 класса	до 15 до 20
4. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах	до 10
5. Учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями на уровне образовательной организации на уровне района	до 15 до 30
6. Учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	до 25
7. Учителям, преподавателям или другим работникам за участие в работе	до 15

экспериментальных площадок	
8. Учителям, преподавателям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в школе:	
до 300 комплектов учебников	до 5
от 300 до 600 комплектов учебников	до 10
от 600 до 1000 комплектов учебников	до 15
от 1000 комплектов учебников	до 20
9. Учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за заведование учебно-тренировочными пунктами сдачи ЕГЭ и ГИА	до 10
10. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения	до 30
11. Повару, исполняющему обязанности шеф-повара, при отсутствии данной должности в штатном расписании	до 5
12. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе (в целом на школу) с количеством классов комплектов (по основному месту работы)	
от 10 до 19	до 25
от 20 до 29	до 50
30 и более	до 100

Примечание.

<*> Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек, за исключением классов, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

4.7. Доплаты, установленные в п.4.6 настоящего Положения для педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих свою педагогическую деятельность в классах (группах) по учебным дисциплинам с углубленным изучением предмета, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), увеличиваются на коэффициент до 1,5. Конкретный размер доплат указанным педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, определяются Учреждением самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения.

4.8. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в Учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата

за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.9. За специфику работы в Учреждении устанавливаются следующие надбавки компенсационного характера:

Условия труда, за которые устанавливается надбавка	Размер надбавки, % от должностного оклада
1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	
1.1. За работу в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах	до 25
1.2. За работу в специальных (коррекционных) образовательных классах (группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития): обслуживающему персоналу педагогическим работникам	до 15 до 20
1.3. За работу с детьми и подростками, с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, с девиантным поведением, в классах, группах: обслуживающему персоналу педагогическим работникам	до 15 до 20
1.4. 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	до 20
2. Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов по работе с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками)	до 20

Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников 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.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных величинах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда по решению руководителя Учреждения в порядке, установленном локальными актами образовательной Учреждения, коллективным договором.

5.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за наличие почетных званий, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Положения;
- надбавка за выслугу лет, предусмотренных пунктом 5.6 настоящего Положения;
- премии по итогам работы за квартал, год, иной расчетный период.

5.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;
- применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма;
- наличие работы с родителями;
- эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

5.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ);
- за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.);
- отсутствие нарушений техники безопасности;

- отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах;

- отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции;

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

5.6. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной должности.

Таблица надбавок за выслугу лет:

Стаж работы	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет	до 5 %
от 5 лет до 10 лет	до 10%
более 10 лет	до 15%

Конкретные размеры надбавок за выслугу лет определяются трудовым договором.

5.7. За наличие званий:

работникам, имеющим почетные звания «Почетный работник общего образования», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник образования СССР», «За высокие достижения», «За достижения в культуре», «За отличную работу», «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель»; работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный юрист», «Заслуженный экономист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации, а педагогических работников образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 10 %.

5.8. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов Учреждения в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Учреждения.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете (планом финансово-хозяйственной деятельности) на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя Учреждения в порядке, предусмотренном в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (Приложение 5 к настоящему Положению) в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

5.8.1. Основные показатели премирования:

Сохранение контингента обучающихся – выбытие по инициативе обучающегося (законного представителя) в другую образовательную организацию при сохранении им прежнего места жительства, отсутствие переводов в другой класс, к другому педагогу.

Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ Учреждения требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.

Правонарушения обучающихся – отсутствие в периоде премирования вступившего в силу постановления о назначении административного наказания или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

Наличие методической работы - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течение периода премирования, участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей на уровне Учреждения.

Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов.

Наличие аналитической работы учителя - обобщение педагогического опыта, дифференцированный подход к организации учебной деятельности, наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей.

Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – использование технических средств в учебном процессе.

Участие в инновационной и экспериментальной работе.

Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

Внеклассная работа с обучающимися по предмету - включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и прочие формы организации обучающихся.

Повышение квалификации в течение периода премирования - Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

6. Иные выплаты

6.1. Положение об оплате труда работников Учреждения предусматривает выплаты работникам материальной помощи. Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются правовым актом Учреждения.

6.2. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

6.3. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом Учреждения.

6.4. Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается отраслевым (функциональным) органом администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя.

6.5. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление руководителя Учреждения, на имя руководителя отраслевого (функционального) органа администрации, осуществляющим в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя.

6.6. Материальная помощь руководителю Учреждения может выплачиваться в следующих случаях:

- заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения при предоставлении медицинских справок, заключений и иных документов медицинских учреждений, подтверждающих данные обстоятельства;
- утраты недвижимого имущества в результате пожара или стихийного бедствия при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- вступление в брак при предоставлении свидетельства о заключении брака;
- рождение ребенка (детей) при предоставлении свидетельства о рождении ребенка (детей).

7. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников.

7.1. Месячная заработная плата учителей, педагогов дополнительного образования определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 3 настоящего Положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей, педагогов дополнительного образования, за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- учителей, педагогов дополнительного образования, для которых данная организация 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.

7.2. Тарификация учителей, педагогов дополнительного образования производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

7.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, преподавателей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, преподавателей производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия на все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю, преподавателю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

7.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия, и к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов. Из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

7.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении;

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

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

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

8.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

8.4. Размер почасовой оплаты педагогических работников, привлекаемых к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается Учреждением самостоятельно. При этом размер почасовой оплаты труда не может превышать размеров ставок почасовой оплаты работников, определенных посредством умножения действующего

Минимального размера оплаты труда на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в Учреждении:

доктор наук - 0,3;

кандидат наук - 0,2;

лица, не имеющие ученой степени или высшей (первой) категории - 0,1.

9. Рабочее время

9.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

9.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

9.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 8 настоящего Положения.

9.4. Объем учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

9.5. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за

исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

9.6. Должностные оклады указанным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год - руководителям физвоспитания, преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

9.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении работниками Учреждения, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), определяется Учреждением. Преподавательская работа в Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

9.8. При возложении на учителей Учреждения, для которых Учреждение 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.

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

9.9. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

9.10. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения представительного органа работников Учреждения.

10. Оплата труда руководителя Учреждения

10.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Индексация заработной платы руководителя Учреждения не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную постановлением городской Думы города Нижнего Новгорода о бюджете города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

10.3. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором по представлению отраслевого (функционального) органа администрации города, осуществляющего полномочия учредителя в отношении данной организации, согласованному с заместителем главы администрации города, курирующим данный отраслевой (функциональный) орган.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется в соответствии с постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 13 июля 2017 года № 3343.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Перечни должностей и профессий работников организаций, которые относятся к основному персоналу, приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

10.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения:

10.4.1. Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается один раз в год. Расчет средней заработной платы работников основного персонала за предыдущий календарный год производится в I квартале года установления должностного оклада руководителя.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

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

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

10.4.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

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

Работник, работающий в Учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая штатная единица).

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

Порядок приведения работающих на условиях неполного рабочего времени и внешних совместителей при расчете средней заработной платы работников основного состава:

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

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

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

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

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

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

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

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

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

10.5. Для руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, исходя из перечня оснований, предусмотренных п.4.2, п. 4.9 раздела 4 настоящего Положения, а также дополнительных оснований для установления выплат:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
За наличие в Учреждении групп компенсирующей направленности	4 и менее групп	10 %
	свыше 4 групп	15 %

За работу в Учреждении, реализующем адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	наличие	20%
---	---------	-----

Размер выплат по всем указанным основаниям устанавливается в процентах от должностного оклада руководителя Учреждения.

10.6. Руководителю Учреждения предусматриваются стимулирующие выплаты, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются один раз в полугодие.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии, создаваемой приказом руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, выполняющего функции учредителя, путем издания приказа руководителем аппарата главы города администрации города Нижнего Новгорода, курирующего деятельность департамента кадровой политики администрации и заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту) руководителя Учреждения.

Порядок работы комиссии устанавливается в соответствии с Приложением № 3 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода (утверждено постановлением главы администрации города от 31.10.2008 № 5202).

10.7. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие виды надбавок и выплат стимулирующего характера:

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер, % от должностного оклада
1.	Присвоенные государственные награды Российской Федерации, установленных в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», а также почетных званий, учрежденных Министерством Российской Федерации, предусмотренных приказом от 03.06.2010 № 580 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации»	наличие	10 %
2.	Стаж работы на руководящих должностях в отрасли (выслуга лет):	от 1 до 5 лет	5 %
		от 5 до 10 лет	10 %
		от 10 и более лет	15 %
3.	Выполнение муниципального задания:	до 80 %	не устанавливается
		от 80,1 до 90 %	10 %

		от 90,1 и более	20 %
4.	Дисциплинарные взыскания, предписания надзорных органов, обоснованные жалобы	отсутствие	5 %
5.	Обеспечение удельного веса численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей общеобразовательных организаций не менее 20%	наличие	2%
5.1.	Обеспечение удельного веса численности молодых педагогов в возрасте до 35 лет в муниципальных образовательных организациях дополнительного образования детей и в дошкольных образовательных организациях не менее 20%	наличие	2%
6.	Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы образовательной Учреждения	наличие	5 %
7.	Выполнение объемных показателей образовательных организаций		
7.1.	Количество обучающихся в автономных и бюджетных общеобразовательных организациях	до 300 обучающихся от 301 до 600 от 601 до 800 от 801 до 1000 от 1001 до 1300 от 1301	не устанавливается 5% 10% 15% 20% 25%
8.	Для руководителей автономных и бюджетных общеобразовательных организаций		
8.1.	Реализация в Учреждении программ повышенного уровня, углубленного изучения отдельных предметов:	в 4 и менее классах в 5 – 10 классах в более 10 классах	5 % 10 % 15 %
8.2.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальных проектов, научных обществ учащихся и др.)	наличие	5 %
8.3.	Участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах	наличие	5 %
8.4.	Создание в Учреждении доступной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья, реализацию программ по сохранению здоровья детей	наличие	5 %
8.5.	Реализация программ дополнительного образования, привлечение внебюджетных средств, средств благотворителей	наличие	5 %
8.6.	Организация работы в двух и более зданиях, работы спортивных площадок	наличие	5 %

10.8. Руководителю Учреждения вновь назначенным в соответствующую действующую организацию устанавливаются выплаты стимулирующего характера исходя из оценки показателей, установленных подпунктами 1, 2, 3 пункта 10.7 настоящего Положения и фактически достигнутым к моменту назначения.

Выплаты стимулирующего характера вновь назначенным руководителям устанавливаются в порядке, предусмотренном п.10.6 настоящего Положения, с даты назначения на должность руководителя Учреждения до завершения текущего полугодия.

Руководителю Учреждения вновь введенным в эксплуатацию (открытым после длительного перерыва в работе более 6 месяцев) стимулирующие выплаты устанавливаются исходя из проектных данных.

10.9. При назначении на должность руководителя Учреждения не введенной в эксплуатацию, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

10.10. Руководителю Учреждения устанавливается выплата стимулирующего характера за организацию платных дополнительных образовательных услуг.

Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается по итогам работы за квартал отдельным приказом руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего функции учредителя по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы администрации города Нижнего Новгорода, на основании финансовых документов, подтверждающих размер дохода от организации платных дополнительных образовательных услуг.

Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается в следующих размерах

Количество обучающихся	Размер дохода*, руб.	Размер выплаты, % от дохода
до 300	до 12 000	не устанавливается
	12 001 – 20 000	3
	20 001 – 35 000	3,5
	35 001 – 65 000	4
	65 001 и более	5
от 300 до 600	до 20 000	не устанавливается
	20 001 – 40 000	2,5
	40 001 – 70 000	3
	70 001 – 150 000	3,5
	150 001 – 250 000	4
	250 001 – 310 000	4,5
	310 001 и более	5
от 601 до 800	до 40 000	не устанавливается
	40 001 – 100 000	2
	100 001 – 150 000	2,5
	150 001 – 250 000	3
	250 001 – 350 000	3,5

	350 001 – 500 000	4
	500 001 и более	5
от 801 до 1000	до 60 000	не устанавливается
	60 001 – 130 000	2
	130 001 – 180 000	2,5
	180 001 – 350 000	3
	350 001 – 500 000	4
	500 001 – 1 000 000	4,5
	1 000 001 и более	5
от 1001 до 1300	до 70 000	не устанавливается
	70 001 – 230 000	2,5
	230 001 – 500 000	3
	500 001 – 700 000	4
	700 001 – 1 500 000	4,5
	1 500 и более	5
1301 и более	Не более 80 000	не устанавливается
	80 001 – 250 000	2,5
	250 001 – 600 000	3
	600 001 – 800 000	3,5
	800 001 – 1 200 000	4
	1 200 001 – 1 600 000	4,5
	1 600 001 и более	5

* совокупный доход за отчетный квартал, полученный за счет организации платных дополнительных образовательных услуг;

10.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются персонально для каждого руководителя на полугодие, исходя из оценки достигнутых показателей эффективности деятельности Учреждения за предыдущий период, за исключением надбавок за выслугу лет, за наличие ученой степени, звания, государственных наград.

10.13. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения исходя из критериев, закрепленных в трудовом договоре работника.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения на общих основаниях в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

10.14. Руководителю Учреждения могут выплачиваться премии по следующим основаниям:

- в связи с достижением руководителем образовательной организации 50, 55 лет и последующих юбилейных дат;
- к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;
- за участие в реализации городской программы развития образования;
- по результатам работы Учреждения или системы образования города (района);

- по иным основаниям.

Премии, предусмотренные настоящим пунктом, выплачиваются на основании приказа руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы администрации города, за счет средств экономии фонда оплаты труда соответствующей образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

Премия не выплачивается руководителю, имеющему дисциплинарное взыскание до его снятия.

к Положению об оплате труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«Школа №88 «Новинская»

(в редакции постановлений администрации города Нижнего Новгорода от 07.07.2016
№ 2017, от 10.04.2017 № 1421, от 22.03.2018 № 777, от 11.11.2019 № 4365)

МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ ПО ПКГ ДЛЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. 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 (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3831	4 318	4 408

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

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

дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях;

общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием «санаторная», общеобразовательных организаций со специальным наименованием «специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением».

2. 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.
I квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	4096	4615	4711

2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	4322	4869	4968
---	------	------	------	------

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

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

дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях;

общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием «санаторная», общеобразовательных организаций со специальным наименованием «специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением».

3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Мин. оклад по должностям «учитель», «преподаватель», «педагог» организаций группы <1>, руб.	Мин. оклад, по должностям пед. раб-в заискл. должностей «учитель», «преподаватель», «педагог» группы <1> за искл. <2>, руб.	Мин. оклад по должности «воспитатель», «старший воспитатель» для организаций группы <2>, руб.	Мин. оклад пед. раб-в организаций дополнительного образования <3>, руб.	Мин. оклад пед. раб-в дошкольных образовательных организаций <4>, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0		6 861		8 696	9 763
2 квалификационный уровень	1,11	9 304	7 621		9 662	10 849

(инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)						
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	9 768	8 002	8 073	10 145	11 392
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	10 233	8 384	8 458	10 629	11 934

Примечание:

<1> Муниципальные общеобразовательные организации (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием «кадетская школа» с наличием интерната, «кадетский корпус» 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 организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением», а также общеобразовательные организации с наличием интерната, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

<2> Муниципальные общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации со специальным наименованием «санаторная», общеобразовательные организации со специальным наименованием «специальные учебно-воспитательные организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением».

<3> Муниципальные организации дополнительного образования города Нижнего Новгорода.

<4> Дошкольные образовательные организации города Нижнего Новгорода, дошкольные группы при общеобразовательных организациях и общеобразовательные организации.

4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей отраслевых (функциональных) органов

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6343	7146	7294
2 квалификационный уровень	1,04	6607	7444	7598
3 квалификационный уровень	1,09	6872	7742	7903

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей отраслевых (функциональных) органов муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<***> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей отраслевых (функциональных) органов муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3574	4026	4110
2 квалификационный уровень	1,07	3831	4318	4408

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<***> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих 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	3744	4220	4307
2 квалификационный уровень	1,09	4096	4615	4711
3 квалификационный уровень	1,2	4492	5063	5166
4 квалификационный уровень	1,32	4956	5583	5699
5 квалификационный уровень	1,45	5418	6103	6231

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих второго уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<***> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

7. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	4834	5447	5559
2 квалификационный уровень	1,09	5285	5956	6078
3 квалификационный уровень	1,2	5814	6552	6687
4 квалификационный уровень	1,33	6409	7221	7370
5 квалификационный уровень	1,48	7136	8040	8206

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<***> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

8. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7664	8635	8813
2 квалификационный уровень	1,10	8457	9529	9725
3 квалификационный уровень	1,21	9249	10422	10637

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<***> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

9. 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 образовательных организаций дополнительного образования.

<*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общетрасловых профессий рабочих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

10. Профессиональная квалификационная группа «Общетрасловые профессии рабочих второго уровня»

Размер минимальной ставки заработной платы:

3923 руб., 4420 <*> руб., 4512 <*> руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

Примечание:

<*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общетрасловых профессий рабочих второго уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общетрасловых профессий рабочих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

11. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общетрасловых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общетрасловые профессии рабочих первого уровня»			
Размер минимальной ставки заработной платы: 3 436 руб., 3871 <*> руб., 3950 <*> 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: 3 923 руб., 4420 <*> руб., 4512 <***> руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь-сантехник	
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	

Примечание:

<*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<***> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«Школа №88 «Новинская»

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ
ПЕРСОНАЛУ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Тип учреждения	Должности работников, относимые к основному персоналу
Общеобразовательные учреждения	Учитель, педагог дополнительного образования, преподаватель

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«Школа №88 «Новинская»

Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников Учреждения, по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников культуры

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		11686
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		13086
3.	ПКГ «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии» (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		14645

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«Школа №88 «Новинская»

Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников Учреждения, по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников здравоохранения

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы, рублей)	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), <*>, <*>,рублей	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), <***>, рублей
1.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
1.2.	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	1,15	9 607	11 048	10 826
1.3.	5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)	1,24	10 359	11 913	11 674

Примечание:

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

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

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
МБОУ «Школа № 88 «Новинская»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) разработано в целях повышения качества и результатов трудовой деятельности педагогических и руководящих работников МБОУ «Школа № 88 «Новинская» (далее - работники Учреждения).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии, показатели формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера).

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

1.5. Администрация Учреждения 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 Учреждения.

**2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.2. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания Учреждения труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения, по критериям, показателям, изложенным в настоящем Положении.

2.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность выполняемых работ предполагают поощрение за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к международным, российским, областным, районным 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 Учреждения среди населения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника Учреждения за качественную подготовку и

своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения.

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

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

2.7. Стимулирование труда руководителей Учреждения производится только по основной должности.

2.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2.9. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя Учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в Учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.10. Размер выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливается приказом учредителя.

2.11. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится экспертно-аналитической группой с оформлением письменного протокола.

2.12. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя Учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель Учреждения, заместители руководителя Учреждения, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления Учреждения.

2.13. Экспертно-аналитическая группа заполняет письменный протокол, согласно целевым показателям эффективности и результативности деятельности работника, критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя Учреждения.

2.14. В протоколе указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и количество баллов.

2.15. Стимулирование работников Учреждения, в части распределения стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется на основании целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителей руководителей, педагогических и прочих работников, разработанных в установленном порядке (раздел 3 настоящего положения).

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности заместителя директора, осуществляющего контроль учебно-воспитательного процесса Учреждения

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Примечание
1	Представление услуг ОУ в электронном виде «Представление информации о текущей успеваемости обучающегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости»	2 балла – предоставляются в полном объеме; 0 баллов – не предоставляются	Единый Интернет-портал государственных (муниципальных) услуг Нижегородской области, Статистика сети «Дневник.ру»
2	Соблюдение требований СанПиН при составлении расписания учебных занятий, факультативов, ИГЗ	2 балла – отсутствуют нарушения 0 баллов – имеют место нарушения	Акты проверок, приказы
3	Организация просветительской работы для родителей в ОУ	2 балла – организована 0 баллов – не организована	План работы ОУ
4	Организация вариативности обучения в образовательном учреждении	5 баллов – при организации всех вариантов обучения; 3 балла – при комплектовании С(К)К и (или) организации обучения по индивидуальным учебным планам 7 и более учеников. 0 баллов – не организуется.	(При организации профильного обучения, предпрофильной подготовки, обучения детей с ОВЗ, инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучение по ИУП по 1 баллу за каждое указанное направление;

			ФСН форма ОО-1 Учебные планы
5	Реализация педагогами образовательных программ с использованием дистанционных технологий.	3 балла - реализуют педагоги школы; 1 балл - реализуют педагоги ресурсных центров, других учреждений; 0 баллов - условия созданы, но дистанционные технологии не реализуются	ФСН форма ОО-1
6	Уровень оснащенности учебным оборудованием и наполнения образовательными ресурсами предметных кабинетов в соответствии с требованиями ФГОС	3 балла - максимальный уровень; 1 балл – необходимый уровень; 0 баллов – минимальный уровень.	(Учитывается значение того показателя, на который приходится наибольшая доля кабинетов из числа реализующих ФГОС и оборудованных в соответствии с требованиями ФГОС)
7	Структура и содержание основной образовательной программы соответствует требованиям ФГОС	4 балла – соответствует 0 баллов – не соответствует	Основная образовательная программа.
8	Процент педагогов учреждения, аттестованных на высшую и 1 квалификационные категории	4 балла - процент педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией выше региональных показателей; 3 балла - процент педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией выше муниципальных показателей; 2 балла – процент педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией на уровне муниципальных показателей; 0 баллов - процент педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией ниже муниципальных показателей;	Аттестационные листы, ФСН ОО-1
9	Процент педагогических работников, прошедших курсовую подготовку для работы в соответствии с	3 балла - выше регионального показателя, при наличии курсов для работы по ФГОС у заместителя директора по УВР; 1 балл - выше муниципального показателя, при наличии курсов для работы по ФГОС у	Свидетельства, удостоверения о прохождении курсовой подготовки; Муниципальное задание ОУ,

	федеральными государственными образовательными стандартами. Наличие курсовой подготовки у заместителя директора по УВР	заместителя директора по УВР; 0 баллов - ниже муниципального показателя, при отсутствии курсов для работы по ФГОС у заместителя директора по УВР;	
10	Выполнение плана повышения квалификации педагогических работников на отчетный период	3 балла – выполнение муниципального задания ОУ по данному показателю; 0 баллов – муниципальное задание ОУ не выполнено по данному показателю	отчет ОУ о выполнении муниципального задания
11	Эффективная организация методической работы с молодыми специалистами	3 балла – своевременная и успешная аттестация всех педагогов, результативность участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях обучающихся и победы в профессиональных конкурсах; 2 балла – своевременная и успешная аттестация всех педагогов, участие (частично) в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях обучающихся или победы в профессиональных конкурсах; 1 балл – своевременная и успешная аттестация всех педагогов	Аттестационные листы, грамоты, дипломы; приказы по школе
12	Наличие и уровень распространения собственного управленческого и педагогического опыта учреждения.	Реализация разных форм распространения опыта: 1-2 балла - школьный уровень; 3-4 балла - муниципальный уровень; 5 баллов - региональный уровень; 6 баллов - федеральный уровень;	План, приказы по школе, УО, благодарственные письма НИРО, МО НО и др
13	Успешность усвоения учащимися образовательных программ по курируемым предметам (по итогам 2 четверти (для нач. классов), полугодия, года)	3 балла - 100% усвоение программ, отсутствие обучающихся, имеющих одну отметку «3», «4» за отчетный период; 1 балл – 100% усвоение программ, доля обучающихся, имеющих одну отметку «4», «3» за отчетный период на уровне муниципальных показателей; 0 баллов – менее 100% усвоения программ, наличие обучающихся, имеющих одну отметку «3» или «4» за отчетный период ниже муниципальных показателей;	Муниципальный мониторинг качества образования (2 раза в год)

14	Обеспечение качества обучения обучающихся за отчетный период по курируемым предметам	2 балла - сформированность общеучебных умений и навыков, универсальных учебных действий по курируемым предметам выше муниципальных показателей; 0 баллов – общеучебные умения и навыки, универсальных учебных действий сформированы ниже муниципальных показателей;	Приказы УО; Муниципальный мониторинг качества образования (2 раза в год)
15	Средний балл ГИА по обязательным предметам выпускников 9 класса образовательного учреждения	4 балла – средний балл ГИА по русскому языку и математике выше среднего регионального; 3 балла - средний балл ГИА по русскому языку или математике выше среднего регионального; 2 балла – средний балл ГИА по русскому языку и математике выше среднего муниципального 1 балл - средний балл ГИА по русскому языку или математике выше среднего муниципального.	Протоколы ТЭПК, приказы МО НО
16	ГИА по трудовому обучению	3 балла - отсутствие обучающихся, не прошедших ГИА	Для классов СКК VIII вида Протоколы ЭК ОУ
17	Средний балл ЕГЭ по обязательным предметам выпускников 11 класса образовательного учреждения	5 баллов – средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике выше регионального показателя; 3 балла - средний балл ЕГЭ по русскому языку или математике выше регионального показателя; 2 балла – средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике выше муниципального показателя; 1 балл - средний балл ЕГЭ по русскому языку или математике выше муниципального показателя.	Решения ГЭК НО, результаты ЕГЭ по предметам
18	Результативность участия школьников в олимпиадах	5 баллов - наличие призеров и победителей на региональном уровне 3 балла - наличие призеров и победителей на муниципальном уровне 2 балла – участие на региональном уровне; 1 балл – участие на муниципальном уровне	(Учитываются участие и результаты во Всероссийской олимпиаде школьников, олимпиадах, рекомендованных перечнем Министерства образования Российской Федерации, муниципальной олимпиаде младших школьников при наличии грамот, дипломов, свидетельств, приказов; (Факт участия

			оценивается баллом предыдущего уровня) Приказы по школе, УО, МО НО
19	Результативность участия школьников в предметных конкурсах, конкурсах проектных и исследовательских работ	наличие победителей и призеров: 4 балла - на федеральном и региональном уровнях 3 балла - на муниципальном уровне; участие 2 балла – на федеральном и региональном уровнях 1 балл –на муниципальном уровне.	(Учитываются участие и результаты конкурсов, проходящих под эгидой Министерства образования Российской Федерации, министерства образования Нижегородской области Управлением образования при наличии грамот, дипломов, свидетельств, приказов. (Факт участия в конкурсах оценивается баллом предыдущего уровня) Приказы по школе, УО, МО НО
20	Соблюдение требований безопасности в ходе Учреждения образовательного процесса	2 балла – отсутствуют случаи травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности, сотрудников на рабочем месте 0 баллов – имеют место случаи травматизма	Отчет о состоянии детского травматизма (2 раза в год)
21	Результативность участия учреждения и педагогических работников в ПНПО в отчетном периоде	4 баллов – победа на федеральном уровне; 3 балла – получение гранта Губернатора НО 2 балла – участие ОУ в ПНПО	Итоговый рейтинг, приказы МО НО
22	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства.	6 баллов – федеральный уровень 4 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – школьный уровень	(Факт участия педагогов в конкурсах оценивается баллом предыдущего уровня) Грамоты, дипломы, благодарственные письма, Приказы по школе, УО, МО НО, МОиН РФ
23	Реализация авторских программ факультативных, элективных курсов,	5 баллов – региональный уровень (имеются сертификаты) 2 балла – муниципальный уровень (идет апробация)	Экспертные заключения ЭС УО; НМЭС НИРО, сертификаты ОЭС МО

	выполненных сотрудниками, курируемыми заместителем директора по УВР, новых УМК:	1 балл – школьный уровень	НО Приказ по школе
24	Ведение документации в соответствии с методическими рекомендациям по работе с документами в общеобразовательных учреждениях; своевременное предоставление статотчетности и данных ОУ в электронные мониторинги в соответствии с сетевым графиком.)	4 балла – замечания отсутствуют; 2 балла – имеются единичные замечания 0 баллов – документация ведется без учета требований, систематически нарушаются сроки предоставления стат.данных.	ВШК, приказы, акты проверок
25	Удовлетворенность населения качеством предоставления образовательных услуг (процент опрошенных должен быть не менее 70% от числа участников образовательного процесса.)	4 балла – 100% опрошенных участников образовательных отношений; 3 балла – 90 – 99%; 2 балла – 80 – 89%; 1 балл - менее 80%	Результаты соц. опросов, приказы

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов	Примечание
1	Не выполнены требования по отчётности, в том числе своевременно	- 2	
2	Наличие выпускников, не прошедших государственную (итоговую) аттестацию (9,11кл)	- 4 - 2	(при наличии в 9 и 11 классе)
3	Средние результаты ГИА ОУ ниже муниципальных показателей	-2	(за каждый обязательный предмет)
4	Средние результаты ЕГЭ ОУ ниже муниципальных показателей	-2	(за каждый обязательный предмет)
5	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, нашедшее отражение в административном акте.	-2	
6	Наличие обращений, обоснованных жалоб родителей на деятельность зам. директора по УВР, рассмотренные школьной комиссией по	- 2	

урегулированию спорных вопросов, нашедшие отражение в административных актах.		
---	--	--

**Целевые показатели эффективности и результативности деятельности заместителя
директора, осуществляющего контроль воспитательного процесса
Учреждения**

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Примечание
1	Представление услуг ОУ в электронном виде «Представление информации о текущей успеваемости обучающегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости»	2 балла – предоставляются в полном объеме; 0 баллов – не предоставляются	Единый Интернет-портал государственных (муниципальных) услуг Нижегородской области, Статистика сети «Дневник.ру»
2	Организация воспитательной деятельности учреждения в соответствии: - с планом работы; - с программой деятельности; - наличие воспитательной системы ОУ	1 балл ; 2 балла ; 4 балла	Наличие документов
3	Структура и содержание основной образовательной программы соответствует требованиям ФГОС	2 балла – соответствует; 1 балл – частично не выполнены требования 0 баллов – не соответствует	Основная образовательная программа; Региональный мониторинг введения ФГОС
4	Составление расписания объединений дополнительного образования и внеурочной деятельности с учетом требований ФГОС и СанПиН	2 балла – отсутствуют нарушения; 0 баллов – выявлены нарушения	Приказ
5	Комплектование и сохранность контингента обучающихся в объединениях дополнительного образования в соответствии с нормативными требованиями	3 балла – комплектование и сохранность на отчетный период; 0 баллов – имеет место сокращение обучающихся в кружках	Журналы учета работы педагога дополнительного образования
6	Наличие курсовой подготовки у заместителя директора для работы в условиях ФГОС	2 балла – наличие; 0 баллов - отсутствие	Удостоверение, приказ
7	Охват обучающихся дополнительным образованием на базе ОУ.	1 балл - менее 40 % 2 балла - от 40 до 55 % 3 балла - от 55 до 70 % 4 балла - более 70 %	ФСН форма ОШ-1, приказ
8	Охват детей, стоящих на профилактических учетах дополнительным образованием	4 балла -90-100% 3 балла -от 80 – 90% 2 балла - от 70 до 80%	Классные журналы, школьный мониторинг занятости детей,

	(отношение численности обучающихся группы риска, посещающих детские объединения (кружки) в ОУ, учреждениях дополнительного образования без учета ведомственной принадлежности к общей численности данной категории детей в процентах)	1 балл - от 50 до 70% 0 баллов - менее 50%	стоящих на профилактических учетах
9	Реализация педагогами программ дополнительного образования с использованием дистанционных технологий, электронного обучения.	3 балла - реализуют педагоги школы; 1 балл — реализуют педагоги ресурсных центров, других учреждений 0 баллов - условия созданы, но дистанционные технологии не реализуются	ФСН форма ОО-1
10	Наличие призеров и победителей творческих конкурсов, конкурсов социальных проектов среди обучающихся.	1 балл – на школьном уровне 2 балла - на муниципальном уровне 3 балла - на региональном уровне 4 балла - на федеральном уровне	(За участие начисляются баллы соответствующие предыдущему уровню; при наличии всех критериев, учитывается наивысший балл) Дипломы, грамоты, приказы
11	Охват обучающихся спортивными секциями на базе ОУ.	1 балл - менее 15 % 2 балла - от 15 до 20 % 3 балла - 20 % и более	ФСН форма ОШ-1, приказ
12	Наличие призеров и победителей спортивных соревнований среди обучающихся.	1 балл – на школьном уровне 2 балла - на муниципальном уровне 3 балла - на региональном уровне 4 балла - на федеральном уровне	(За участие начисляются баллы соответствующие предыдущему уровню; при наличии всех критериев, учитывается наивысший балл; Дипломы, грамоты, приказы
13	Эффективность осуществления педагогами здоровьесберегающей деятельности в ОУ	2 балла - коэффициент эффективности выше муниципального показателя 1 балла - коэффициент эффективности на уровне муниципального показателя 0 баллов – ниже муниципального показателя	
14	Обеспечен отдых, занятость и	1-2 балла – организованы	

	оздоровление обучающихся в каникулярный период.	иные формы занятости и оздоровления на базе ОУ при отсутствии лагеря с дневным пребыванием 3 балла - организована работа лагеря с дневным пребыванием на базе ОУ 4 балла – организована работа лагеря с дневным пребыванием и др. разнообразные формы занятости и оздоровления	приказ
15	Обеспечено информационное сопровождение участников образовательного процесса о воспитательной деятельности учреждения	1 балл – информационные стенды, линейки, собрания; 2 балла – размещение информации на сайте школы, в школьных печатных изданиях; 3 балла – публикации в областных, районных СМИ	Ксерокопии публикаций.
16	Ведение документации в соответствии с методическими рекомендациям по работе с документами в общеобразовательных учреждениях; своевременное предоставление статотчетности и данных ОУ в электронные мониторинги в соответствии с сетевым графиком.)	4 балла – замечания отсутствуют; 2 балла – имеются единичные замечания 0 баллов – документация ведется без учета требований, систематически нарушаются сроки предоставления стат.данных.	ВШК, приказы, акты проверок
17	Наличие авторских публикаций, выполненных заместителем директора, осуществляющего контроль воспитательного процесса и сотрудниками, курируемыми завучем:	1-2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 балла – федеральный уровень	наличие изданий или ксерокопий публикаций
18	Разработка методических пособий (рекомендаций), программ, положений и т.д. для повышения качества воспитания обучающихся	0 баллов - отсутствуют 2 балла – выполнены самостоятельно зам. директора, осуществляющего контроль воспитательного процесса; 4 балла – выполнены с привлечением педагогических работников	наличие документов и материалов
19	Результативность участия педагогических работников, занимающихся воспитанием и социализацией, в конкурсах профессионального мастерства	1 балл – школьный уровень 2 балла - муниципальный уровень; 3 балла - региональный уровень; 4 балла - федеральный	(Факт участия педагогов в конкурсах оценивается баллом предыдущего уровня) Итоговый рейтинг

		уровень;	участников конкурсов, Грамоты, дипломы, благодарственные письма Приказы по школе, УО, МО НО, МОиН РФ
20	Наличие и уровень распространения собственного опыта, педагогического опыта классных руководителей по направлениям воспитательной и здоровьесберегающей деятельности	Реализация разных форм распространения опыта 1 балл - школьный уровень; 2 балла - муниципальный уровень; 4 балла - региональный уровень.	Протоколы заседаний МО, программы конференций, приказы
21	Наличие и реализация в образовательном процессе программ дополнительного образования, воспитательной деятельности, разработанных педагогами ОУ	1 балл - утверждены педсоветом ОУ; 3 балла - имеющие заключения НМЭС НИРО;	Программы, протоколы педсовета, заключения НМЭС НИРО
22	Процент родителей, включенных в реализацию программы семейного воспитания и просветительской деятельности по распространению педагогических знаний от общей численности семей обучающихся	1 балл – менее 20% 2 балла – от 20 до 40% 3 балла – от 40 до 60% 4 балла – 60% и более	Анализ реализации программы, приказы
23	Наличие мониторинга воспитательной деятельности.	0 баллов - носит эпизодический характер 1 балл – проводятся только диагностические исследования 2 балла – осуществляется ежегодно, данные анализируются 3 балла – осуществляется в полном объеме	Положение, приказы, аналитические материалы
24	Доля родителей, удовлетворенных организацией воспитательной деятельности в школе (процент опрошенных должен быть не менее 70% от числа участников образовательного процесса.)	1 балл – менее 80 % 2 балла – от 80 % до 90 % 3 балла – от 90 % до 99% 4 балла - 100%	Результаты соц. опроса участников образовательных отношений, приказы
25	Доля родителей,	1 балл - менее 80 %	Результаты соц. опроса

	удовлетворенных услугами ОУ по предоставлению дополнительного образования (процент опрошенных должен быть не менее 70% от числа участников образовательного процесса.)	2 балла - от 80 % до 90 % 3 балла - от 90 % до 99% 4 балла - 100%	участников образовательных отношений, приказы
26	Система профилактической работы в школе	3 балла – сложилась действенная система профилактической работы 0 баллов – нет системы	Документы, мониторинг, приказы
27	Наличие обучающихся, стоящих на профилактических учетах	3 балла – отсутствуют 1 балл – стабильное количество детей, стоящих на учетах 0 баллов – положительная динамика числа обучающихся, стоящих на учетах	Приказы, справки ОДН (2 раза в год)

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Нарушение сетевого графика предоставления отчётности в электронные мониторинги	- 2
2	Травматизм обучающихся во время проведения внеклассных мероприятий в учебный и каникулярный период	- 1
3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, нашедшее отражение в административных актах	- 2
4	Наличие обращений, обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на деятельность зам. директора, рассмотренных школьной комиссией по урегулированию спорных вопросов	- 2

**Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учителя
Учреждения**

	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Примечание
	1. Результативность учебной деятельности		
1.	Наличие обучающихся, имеющих одну отметку «3», «4» по своему предмету (2 четверть, полугодие, год)	3 балла – отсутствие указанной категории обучающихся за отчетный период; 1 балл – доля обучающихся указанной категории ниже муниципальных показателей; 0 баллов – доля обучающихся указанной категории ниже муниципальных показателей или выше школьных показателей.	Приказы
2	Результативность выполнения муниципальных диагностических и школьных административных работ	3 балла - 100% 2 балла - 99-95% 1балл - 94-80% 0 баллов – ниже 79%	Если учитель ведет несколько предметов, то рассчитывается средний показатель Приказы
3	Сформированность общеучебных умений и навыков, универсальных учебных действий по преподаваемым предметам	2 балла - выше муниципальных показателей 1 балл – зафиксирована положительная динамика по классу (ам) 0 баллов – ниже муниципальных показателей	Коэффициент показателя по учителям начальных классов складывается из показателей качества знаний по преподаваемым предметам путем расчета среднего показателя В случае, если учитель ведет несколько предметов, также рассчитывается средний показатель Приказы
4	Качество знаний обучающихся за четверть, полугодие, год: Русский язык, математика, алгебра, геометрия, физика, химия;	4 балла - св 85% 2 балла - 70 до 84 % 1 балл - 40 до 69 %	Коэффициент показателя по учителям начальных классов складывается из показателей качества знаний по

	<p>начальные классы: русский язык, математика, окружающий мир, литературное чтение -</p> <p>Литература, история, обществознание, биология, география, иностраный язык, природоведение, экономика, информатика и ИКТ;</p> <p>начальные классы: иностраный язык, информатика-</p> <p>ОБЖ, физкультура, музыка, технология, ИЗО, МХК;</p> <p>начальные классы: физкультура, музыка, технология, ИЗО -</p>	<p>0 баллов – менее 40 %</p> <p>4 балла - св 90%</p> <p>2 балла - 70 до 89 %</p> <p>1 балл – 50 до 69 %</p> <p>0 баллов - менее 50 %</p> <p>4 балла - 100%</p> <p>2 балла - 75 до 99 %</p> <p>1 балл - 60 до 74 %</p> <p>0 баллов – менее 60</p>	<p>преподаваемым предметам путем расчета среднего показателя</p> <p>В случае, если учитель- предметник ведет несколько предметов, также рассчитывается средний показатель</p> <p>Приказы</p>
5	<p>Результативность прохождения ГИА:</p> <p>- по обязательным предметам;</p> <p>- по предметам по выбору;</p> <p>- ГИА по трудовому обучению (для СКК VIII вида)</p>	<p>3 балла – 100% справились с экзаменационной работой, качество знаний от 85 до 100%</p> <p>2 балла - 100% справились с экзаменационной работой, качество знаний от 70 до 84%</p> <p>1 балл - 100% справились с экзаменационной работой, качество знаний от 55 до 69%</p> <p>0 баллов - 100% справились с экзаменационной работой, качество знаний менее 54%</p> <p>1-3 балла</p>	<p>Протоколы ТЭПК, приказы МО НО</p> <p>(в зависимости от количества обучающихся, выбравших предмет на ГИА и результативности выполнения работ) Протоколы ШАК</p>
6	<p>Успешность сдачи ЕГЭ: - по русскому языку и математике;</p> <p>- по предметам по выбору</p>	<p>3 балла – 100% преодолели минимальный порог, средний балл по предмету выше региональных показателей</p> <p>1 балл – 100% преодолели минимальный порог,</p>	<p>решения ГЭК НО, результаты ЕГЭ по предметам</p> <p>(При наличии выпускников с результатом 90 - 100</p>

		средний балл по предмету выше муниципальных показателей; 1-5 баллов	баллов дополнительно начисляется 2 балла) (в зависимости от количества обучающихся, выбравших предмет на ЕГЭ и результативности выполнения работ)
2. Результативность внеурочной деятельности			
1.	Результативность участия школьников во Всероссийской и других официальных олимпиадах школьников	4 балла – наличие победителя или призера регионального этапа; 3 балла - участие в региональном этапе 2 балла - наличие победителей или призеров муниципального этапа; 1 балл - участие на муниципальном этапе 1 балл - победители на школьном этапе	(Учитываются участие и результаты во Всероссийской олимпиаде школьников, олимпиадах, рекомендованных перечнем Министерства образования Российской Федерации, муниципальной олимпиаде младших школьников при наличии грамот, дипломов, свидетельств, приказов; при наличии всех критериев – выставляется максимальный балл; Для учителей начальных классов максимально возможный балл – 3) Приказы по школе, УО, МО НО
2.	Результативность участия школьников в Интернет-олимпиадах по предметам	3 баллов - наличие победителей 2 балла - наличие призеров 1 балл - участие	При наличии всех критериев – выставляется максимальный балл Наличие грамот, дипломов, свидетельств Приказы
3.	Результативность участия обучающихся, подготовленных учителем, в спортивных соревнованиях	5 баллов – наличие победителя или призера заключительного всероссийского этапа; 4 балла - участие во	(При наличии всех критериев – выставляется максимальный балл;

		<p>всероссийском этапе; 4 балла – наличие победителя или призера регионального этапа; 3 балла - участие в региональном этапе 3 балла - наличие победителей или призеров в муниципальном этапе; 2 балла - участие в муниципальном этапе 1 балл – наличие победителей в школьном этапе</p>	<p>Для учителей начальных классов максимально возможный балл – 3)</p> <p>Наличие грамот, дипломов, свидетельств Приказы по школе, УО</p>
4.	Результативность участия обучающихся в конкурсах работ, выполненных под руководством учителя	<p>6 баллов - победители и призёры всероссийского уровня (проектных и исследов. работ); 4 балла - победители и призёры всероссийского уровня (творческих конкурсов); 5 баллов - победители и призёры областного уровня (проектных и исследов. работ); 3 балла - победители и призёры регионального уровня (творческих конкурсов); 4 балла - победители и призёры муниципального уровня (проектных и исследов. работ); 2 балла - победители и призёры муниципального уровня (творческих конкурсов); 1 балл - победители и призёры школьного уровня</p>	<p>При наличии всех критериев – выставляется максимальный балл</p> <p>Наличие грамот, дипломов, свидетельств Приказы по школе, УО, МО НО</p>
5.	Внеурочная работа по предмету (организация и проведение предметной недели, турниров, конкурсов, тематического вечера, экскурсий и т.п.)	1 – 3 балла	Приказы по школе
3. Повышение профессионального уровня и распространения своего опыта			
1	Выполнение СанПиН при организации образовательного процесса	1 – 3 балла	По итогам посещенных уроков, мероприятий, итоги ВШК, приказы по школе

2	Целесообразность использования современных образовательных технологий при Учреждения образовательного процесса (информационно-коммуникационных, дистанционных, здоровьесберегающих, технологий, проектов, исследований)	1 – 3 балла	По итогам посещенных уроков, мероприятий, (ВШК, приказы)
3	Наличие и обновление блога, странички, сайта учителя в сети Интернет	1 - 3 балла	
4	Проведение мониторинга качества образования (предметных, метапредметных и личностных результатов) и учет данных в Учреждения образовательного процесса	1-5 баллов	Протоколы заседаний ШМО, рабочих групп
5	Наличие разработанных учителем методических пособий и рекомендаций	3 балла – разработаны и используются в учебном процессе 1 балл – разработаны, но пока не использовались в учебном процессе	Пособия, протоколы педсовета, приказ
6	Участие в работе методических объединений (или делегирование дополнительных полномочий учителю в школе)	1 – 3 балла	Протоколы заседаний РМО, приказы по школе
7	Оформление и пополнение учителем портфолио	1 – 3 балла	Приказ по школе
8	Результативность участия в ПНПО или в профессиональных конкурсах: Школьного уровня Муниципального уровня Регионального уровня	5 баллов - грант губернатора 3 балла - участие или 3 балла – победитель 1 балл - участник 4 балла – победитель 2 балла - участник 5 баллов – победитель 3 балла - участник	(при наличии всех критериев – выставляется максимальный балл) Итоговый рейтинг участников ПНПО, приказы МО НО Приказы

9	Представление и распространение собственного педагогического опыта через разные формы	1-4 балла в ОУ 2-6 баллов в районе 3-8 баллов в области	Приказы, протоколы заседаний МО, ксерокопии публикаций, программы конференций и т.п.
10	Разработка, апробация и внедрение авторских, рабочих программ, программ элективных курсов, внедрение новых УМК	1 балла – создана и утверждена рабочая программа по предмету; 2 балла - разработана и проходит апробацию авторская программа 3 баллов – сертификация авторской программы	Протокол педсовета, приказ по школе, наличие экспертного заключения НМЭС НИРО, сертификата ЭС МО НО
11	Повышение квалификации (дистанционные и проблемные курсы, др.) по инициативе педагога по профессиональным затруднениям, в т.ч. как классного руководителя, по введению ФГОС	1 -2 балла	Удостоверения, приказы по школе, УО
12	Повышение квалификационной категории	4 балла – повышение квалификационной категории (с первой на высшую или подтверждение высшей категории) 3 балла - повышение квалификационной категории (с соответствия занимаемой должности на первую категорию или подтверждение первой категории) 0 баллов – отсутствует высшая или первая кв. категория	Аттестационные листы, приказ
13	Эстетическое оформление предметной среды, систематизация ЦОР и учебно-методических материалов, положительная динамика оснащённости кабинета в соответствии с федеральным перечнем оснащённости	1 – 3 балла	Муниципальный мониторинг оснащённости кабинетов, приказы по школе
14	Работа в комиссиях (рабочих группах по созданию нормативно-правовых документов, инструктивных и	1 балла – школьного уровня 2 балла – муниципального уровня 3 балла – регионального	Приказы

	методических материалов, внедрению ФГОС, проверке олимпиадных работ и работ на ГИА и т.д.)	уровня	
15	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж школы у обучающихся и родителей, пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ обучающихся в рамках реализации основной образовательной программы	1 – 3 балла	Приказы по школе, ксерокопии публикаций в СМИ
16	Педагог своевременно и качественно ведет учебно-педагогическую документацию (календарно-тематическое, поурочное планирование, классные журналы, электронные дневники, отчеты и др.); правильность и своевременность сдачи им отчетов в соответствии со школьными локальными актами	1-4 балла	ВШК, приказы
17	Предоставление родителям (законным представителям) информации о текущей успеваемости обучающихся по предмету (ам) в электронном виде	2 балла – предоставляется систематически; 1 балл – не регулярно; 0 баллов – не представляет	Наличие обращений, обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на представление информации
4. Результативность деятельности классного руководителя			
1	Количество правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса во время образовательного процесса	1 балл – стабильно 2 балла – зафиксировано сокращение 3 балла - отсутствуют	Протоколы совета профилактики школы, справка ОДН, приказы
2	Количество пропусков занятий учащимися без уважительной причины	1 балл – стабильно 2 балла – зафиксировано сокращение 3 балла - отсутствуют	Классные журналы, протоколы педсовета, приказы
3	Зафиксированный процент участия обучающихся класса в групповых социально-значимых проектах, акциях,	1 – 3 балла	Грамоты, дипломы, портфолио класса, протоколы МО, приказы

	соревнованиях и др.		
4	Охват обучающихся горячим питанием	80-100% - 3 балла 70-79% - 2 балла 55-69% - 1 балл	Региональный санитарно-гигиенический мониторинг питания, приказы ОО
5	Вовлеченность родителей в классные и общешкольные мероприятия (конкурсы, соревнования, проекты, акции)	1-2 балла – классный уровень 3-4 балла – школьный уровень	Дипломы, грамоты, приказы
6	Посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний	75-100% - 2 балла 50-74% - 1 балла менее 50% - 0 баллов	Протоколы общешкольных, классных родительских собраний
7	Охват обучающихся кружковой работой (кружки, секции, объединения) без учета ведомственной подчиненности	85-100% - 3 балла 70-84% - 2 балла 65-69% - 1 балл менее 65% - 0 баллов	Классные журналы, журналы учета работы педагога дополнительного образования
8	Воспитательная деятельность класса строится на основе: воспитательной системы-программы воспитательной работы-плана воспитательной работы	3 балла 2 балла 1 балл	ВШК, приказ
9	Своевременное предоставление родителям (законным представителям) информации о текущей успеваемости обучающихся класса в электронном виде	2 балла – предоставляется систематически; 1 балл – не регулярно; 0 баллов – не представляет	Наличие обращений, обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на представление информации
5. Организация деятельности педагога дополнительного образования			
1	Разработка дополнительных образовательных программ в соответствии с требованиями, предъявляемыми к ним	2 балла - соответствует требованиям 0 баллов – не соответствует	Программы, протоколы педсоветов
2.	Ведение документации педагогом в соответствии с требованиями, предъявляемыми к ведению	2 балла - соответствует требованиям 0 баллов – выявлены нарушения	ВШК, приказы
3.	Результативность	1 балл – участие детей	Приказы, грамоты,

	реализации программы дополнительного образования	объединения в общешкольных мероприятиях; 2 балла – участие в конкурсах и соревнованиях; 3 балла - победа на муниципальном уровне; 4 балла – победа на региональном уровне	дипломы
4	Распространение собственного педагогического опыта через разные формы	1-2 баллов – на школьном уровне 2-4 балла – на муниципальном уровне	Приказы, протоколы заседаний МО, ксерокопии публикаций, программы конференций и т.п.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	За каждого учащегося, не сдавшего экзамен (ЕГЭ, ГИА)	- 1
2	Не выполнены требования по ведению учебно-педагогической документации и предоставления школьной отчетности, нашедшие отражение в административных актах	- 1 за каждое нарушение
3	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	- 1
4	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, нашедшее отражение в административных актах	-2
5	Наличие обращений, обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на деятельность учителя, рассмотренные школьной комиссией по урегулированию спорных вопросов	- 2

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности социального педагога Учреждения

№	Показатели результативности и эффективности деятельности	Критерии оценки результативности и эффективности деятельности	Примечание
1	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения.	2 балла - систематически 1 балл - эпизодически 0 баллов - не участвует	Анализ реализации программы
2	Наличие Целевой программы школы по профилактике правонарушений, безнадзорности несовершеннолетних в соответствии с предъявляемыми требованиями.	2 балла – разработана программа в соответствии с требованиями 0 баллов – отсутствует программа	Программа, акты внутренней и внешней экспертизы
3	Комплектование контингента (отношение количества детей 1,10 классов к количеству обучающихся, проживающих на территории общеобразовательного учреждения).	3 балла – 100% 1 балл – 90-99% 0 баллов – менее 90%	ФСН ОО-1, приказ
5	Наличие детей, систематически пропускающих занятия без уважительных причин и не посещающих школу, проживающих в ее микрорайоне.	3 балла – отсутствует указанная категория обучающихся 0 баллов – имеется данная категория обучающихся	Муниципальный мониторинг обучающихся, систематически пропускающих занятия без уважительных причин
6	Динамика численности обучающихся, находящихся в сложной жизненной ситуации.	3 балла – отсутствует данная категория обучающихся 1 балл – зафиксировано сокращение числа обучающихся данной категории 0 баллов – отсутствует динамика этой категории обучающихся	Социальный паспорт школы
7	Доля детей-инвалидов, получающих психолого-педагогическую коррекцию.	3 балла – все учащиеся данной категории; 1 балл – частично; 0 баллов – менее 25% обучающихся данной категории	Индивидуальные программы реабилитации детей-инвалидов, отчеты о выполнении программ
8	Работа по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий (опекаемые, многодетные, инвалиды, дети из неполных семей и др.).	3 балла - осуществление патроната всех категорий семей, зафиксированных в социальном паспорте школы; 2 балла - осуществление патроната для ряда категорий семей, зафиксированных в	протоколы, акты обследования, приказы

		социальном паспорте; 0 баллов - осуществление патроната для одной из категорий семей, зафиксированных в социальном паспорте;	
9	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры и здорового стиля жизни.	0 баллов – менее 20%; 1 балл – от 20 до 40%; 2 балла – от 40 до 60%; 3 балла – от 60 до 90%; 4 балла – свыше 90%	План работы школы, приказ
10	Отсутствие административных правонарушений, совершенных учениками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.) (отношение количества случаев в отчетном периоде к количеству случаев в предыдущем периоде в процентах).	4 балла – отсутствуют правонарушения 2 балла – отмечается снижение случаев; 1 балл – стабильность показателей	Справки ОДН, приказ
11	Количество несовершеннолетних, снятых с профилактических учетов.	2 балла – наличие фактов снятия с учетов 0 баллов – отсутствие фактов снятия	Протоколы совета профилактики школы
12	Участие детей, стоящих на профилактических учетах, в деятельности объединений дополнительного образования школы и района (отношение численности обучающихся группы риска, включенных в работу объединений к общей численности данной категории детей в процентах).	0 баллов – не участвуют; 1 балл – эпизодически участвуют; 2 балла – систематически включены в деятельность более 60% данной категории обучающихся; 3 балла - систематически включены в деятельность все учащиеся данной категории;	Журналы учета работы педагогов доп. образования, приказ
13	Доля детей, стоящих на профилактических учетах, занятых организованными формами отдыха, (трудоустроенных) в каникулярное время (отношение численности обучающихся группы риска, занятых и трудоустроенных в каникулярное время к общей численности данной категории детей в процентах).	0 баллов – не заняты, не трудоустроены; 1 балл – частично заняты, трудоустроены (до 40%); 2 балла – большая часть данной категории (от 41 до 90%); 3 балла – заняты и трудоустроены более 91%	Классные журналы. школьный мониторинг занятости детей, стоящих на профилактических учетах
14	Соблюдает правила охраны труда и техники безопасности в ходе организации социально-педагогической деятельности.	2 балла - отсутствуют случаи травматизма за отчетный период; 0 баллов - имеют место случаи травматизма.	ВШК, приказ

15	Доля классных коллективов, принимающих участие в жизни местного сообщества, волонтерском движении, реализации социальных проектов, акций и др, проводимых социальным педагогом.	3 балла – 80-100 % классных коллективов; 2 балла – 60-79% классных коллективов; 1 балл – 45-59% классных коллективов; 0 баллов – менее 45%	Приказ
16	Доля опекаемых детей, охваченных социальной защитой и поддержкой (обеспечение пособиями, пенсиями).	2 балла – 100% опекаемых (при наличии в социальном паспорте школы 20 и более человек); 1 балл – 100% опекаемых (при наличии в социальном паспорте школы 9 до 19 человек); 0 баллов – менее 100% опекаемых	Приказ
17	Увеличение охвата обучающихся сбалансированным горячим питанием.	2 балла - охват 85% и выше 1 балл - охват от 70 до 84% 0 баллов - менее 70%	Региональный санитарно-гигиенический мониторинг питания
18	Информирование всех участников образовательного процесса о мерах социальной поддержки детей и их семей в соответствии с законодательством, о профилактической работе асоциального поведения несовершеннолетних в учреждении.	1 балл –информационные стенды, 2 балла – собрания, заседания, совещания 3 балла - страничка (рубрика) на сайте, школьные печатные издания 4 балла – районные и областные СМИ	протоколы, ксерокопии документов, публикаций, скрин-шоты сайта
19	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции, правильность и своевременность сдачи отчетов.	2 балла – отсутствие замечаний; 0 баллов – имеют место замечания	ВШК, приказ
20	Наличие курсовой подготовки	2 балла – имеет курсовую подготовку 0 баллов – не было курсовой подготовки	Удостоверения, приказы, результаты ВШК
21	Повышение уровня квалификационной категории.	4 балла – повышение квалификационной категории (с первой на высшую или подтверждение высшей категории) 3 балла - повышение квалификационной категории (с соответствия занимаемой должности на первую категорию или подтверждение первой категории)	Аттестационные листы, приказ

		0 баллов – отсутствует высшая или первая кв. категория	
22	Результативность участия в профессиональных конкурсах.	муниципального уровня 3 балла – победитель или призер 1 балл – участник конкурсов регионального уровня 5 баллов – победитель или призер 2 балла – участник конкурсов	Итоговый рейтинг участников, приказ, грамоты, диплом
23	Представление и распространение собственного опыта деятельности через разные формы работы.	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – школьный уровень	Протоколы заседаний, программа конференций, семинаров, ксерокопии публикаций
24	Участие (руководство) в работе МО, экспертных комиссий, рабочих (проблемных, творческих) групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий.	1 балл – школьный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 3 балла – региональный уровень	Приказы

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимуляции	Баллы
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности социального педагога	-2
2	Увеличение числа преступлений и правонарушений несовершеннолетних, наличие обучающихся совершивших правонарушения повторно	-2
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, рассмотренные школьной комиссией по урегулированию спорных вопросов	-2
4	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-2

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагога-психолога Учреждения

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Примечание
1	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения	0 баллов – не участвует 2 балла - участвует	Анализ реализации Программы развития, приказ
2	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.)	1 балл – индивидуальные консультации по конкретной проблеме; 2 балла – выступление на МО, педсоветах, проведение обучающего семинара; 4 балла – постоянно-действующие мероприятия (семинар, клуб, гостиная, тренинги)	Протоколы МО, педсовета, журналы обращений участников образовательного процесса, планы, журнал учета работы педагога-психолога
3	Повышение психологической культуры родителей (законных представителей)	1 балл – индивидуальные консультации по конкретной проблеме; 2 балла – выступление на общешкольных и классных родительских собраниях, проведение обучающего семинара; 4 балла – постоянно-действующие мероприятия (семинар, клуб, гостиная, тренинги)	Протоколы родительских собраний, журналы обращений участников образовательного процесса, планы, журнал учета работы педагога-психолога
4	Ведение странички на школьном сайте	1-3 балла	сайт
5	Участие в проведении экспертизы образовательного процесса	1 – 3 балла – психологический анализ уроков, мероприятий (от количества уроков);	ВШК, мониторинг, приказ
6	Организация психодиагностического сопровождения образовательного процесса	2 балла – выполнение диагностического минимума (1,5,9 классы); 3 балла – доля обучающихся, охваченных групповыми и индивидуальными диагностическими процедурами, от 35-50%; 4 балла – проведение мониторинговых исследований среди участников образовательных отношений	Соглашения с родителями (законными представителями) или заявления на проведение психологического минимума Приказ, аналитические материалы
7	Выявление нарушений (умственных, физиологических, эмоциональных) в развитии обучающихся и	1-2 балла	Договор с родителями(законными представителями), приказ, протоколы консилиума.

	осуществление их психолого-педагогической коррекции по запросам педагогов, родителей (законных представителей)		
8	Охват обучающихся, состоящих на ВШУ, на учете в КДН, ОДН, «группы риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция)	1 балл – 10%; 2 балла – от 11 до 25% 3 балла – свыше 26%	Договор с родителями законными представителями),, приказ, журнал учета работы педагога-психолога
9	Осуществление коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса:		
	9.1. Участие в планировании и разработке развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей обучающихся	1 балл – наличие плана; 3 балла – наличие коррекционно-развивающей программы;	Наличие документов, приказ
	9.2. Доля обучающихся, охваченных коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, коррекционно-развивающие занятия)	1 балл – 10%; 2 балла – от 11 до 25% 3 балла – свыше 26%	Договор (соглашение) с родителями законными представителями),, приказ, рабочий журнал педагога-психолога
	9.3. Доля обучающихся 8-11 классов, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации	1 балл – 10%; 2 балла – от 11 до 25% 3 балла – свыше 26%	Договор с родителями, приказ, план работы
	9.4. Доля обучающихся 8-11 классов, выбравших программы элективных курсов по предпрофильной	1 балл – 40% обучающихся, включенных в предпрофильную подготовку и профильное самоопределение; 2 балла – от 41 до 60%	Заявления обучающихся на выбор курсов

	подготовке и профильному самоопределению, реализующих основной курс по предпрофильной подготовке, проводимый педагогом-психологом	3 балла – от 61 до 80% 4 балла – свыше 80%	
	9.5. Включенность обучающихся в социальные проекты, акции, конкурсы, проводимые педагогом-психологом	1 балл – 5 до 20% 2 балла – 21 до 35% 3 балла - от 36 до 50% 4 балла - более 51%	Приказы
	9.6. Участие в работе медико-психолого-педагогических консилиумов	1 балл – по проблеме ребенка; 2 балла – по проблеме группы детей; 3 балла – по проблеме класса;	Договор с родителями, протоколы консилиума и наличие рекомендаций
	9.7. Динамика показателей адаптации обучающихся 1, 5, 10 классов	0 баллов – нет динамики; 3 балла – положительная динамика у 80% обучающихся в классе и средняя по классу в указанных параллелях	Аналитические материалы, приказ
	9.8. Осуществление психологической поддержки одаренных детей, содействие их развитию.	1-3 балла	Программа сопровождения, приказ
	9.9. Организация психологического сопровождения обучающихся 9, 11 классов в период подготовки к государственной (итоговой) аттестации	0 баллов – наличие детей не готовых психологически к ГИА; 3 балла – отсутствует данная категория	Договор с родителями; план подготовки к ГИА, ВШК
10	Работа с документацией	0 баллов – имеются замечания по ведению документов; 1-2 балла – выявлены единичные замечания; 3 балла - отсутствуют замечания по работе с документами согласно должностной инструкции, правильность и своевременность сдачи отчетов	ВШК, приказ
11	Прохождение курсовой подготовки	2 балла – своевременное прохождение курсовой подготовки; 0 баллов – отсутствует курсовая подготовка	Наличие удостоверений, приказы
12	Повышение квалификации	2 балла – повышение квалификационной категории (высшая, первая)	Аттестационные листы, приказы

		1 балл – подтверждение квалификационной категории (высшая, первая) 0 баллов – отсутствует высшая или первая квалификационная категория	
13	Внедрение современных психолого-педагогических образовательных программ и методического, диагностического инструментария в практику работы психолога	3 балла – программы, инструменты оптимально отобраны, соответствуют современным требованиям 2 балла – сочетает традиционные и новые программы, методики 0 баллов – руководствуется устаревшими материалами	Наличие программ, методик, инструментов
14	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах	3 балла – победитель, призер на федеральном уровне 2 балла – победитель, призер на региональном уровне 1 балл – победитель, призер муниципального этапа профессионального конкурса	(При наличии факта участия выставляется балл, соответствующий предыдущему этапу) Дипломы, грамоты, итоговый рейтинг участников, приказы
15	Представление и распространение собственного опыта работы по решению актуальных проблем сохранения психического, соматического и социального благополучия обучающихся и педагогических работников	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 балла – общероссийский уровень	Программы мероприятий, протоколы, ксерокопии публикаций
16	Работа в комиссиях (рабочих группах) по созданию нормативно-правовых документов, инструктивных и методических материалов, внедрению ФГОС и т.п.)	1-2 балл – школьный уровень 3-4 балла – муниципальный уровень	Приказы

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимуляции	Баллы
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, рассмотренные школьной комиссией по урегулированию спорных вопросов	-2

3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, нашедшие отражение в административных актах	-2
---	--	----

**Целевые показатели эффективности и результативности деятельности
старшего вожатого Учреждения**

№	Показатели	Критерии оценки	Примечание
---	------------	-----------------	------------

	результативност и и эффективности деятельности	результативности и эффективности деятельности	
1	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения.	2 балла – систематически 1 балл – эпизодически 0 баллов – не участвует	Анализ деятельности
2	Организует деятельность детской общественной организации с учетом инициативы, интересов и потребностей обучающихся.	3 балла - наличие устава, программы деятельности детской общественной организации (объединения), документов, подтверждающих реализацию программы; 1 балл – не в полном объеме имеются документы 0 баллов – отсутствуют документы	Документы, результаты опроса и деять-ти обучающихся
3	Организует коллективно-творческую деятельность обучающихся организации (объединения), обновляет содержание и формы деятельности.	1 – 3 балла	(Баллы назначаются в зависимости от количества дел и участников) Положения, приказы
4	Доля классных коллективов, принимающих участие в жизни местного сообщества, волонтерском движении, реализации социальных проектов, акций	3 балла – 80-100 % классных коллективов; 2 балла – 60-79% классных коллективов; 1 балл – 45-59% классных коллективов; 0 баллов – менее 45%	Аналитические материалы, приказы
5	Участие детей, стоящих на профилактических учетах, в мероприятиях детских общественных объединений. (отношение численности обучающихся группы риска,	Охват детей 6 баллов -90-100% 4 балла – от 80 – 90% 2 балла – от 70 до 80% 1 балл –от 50 до 70% 0 баллов –менее 50%	Аналитические материалы, приказы

	включенных в работу объединений общей численности данной категории детей в процентах)		
6	Участие старшего вожатого организации различных форм занятости обучающихся в каникулярный период.	0 баллов – не организованы формы занятости; 1 балл –участие в проведении отдельных мероприятий; 2 балла – организованы и проведены мероприятия на школьном уровне или обеспечено участие (подготовка) школьников в муниципальных мероприятиях; 3 балла – организована деятельность обучающихся школы по определенному направлению (экологический, трудовой отряды, воспитатель, вожатый лагеря с дневным пребыванием детей)	План работы на каникулы, приказ
7	Участие в реализации программы семейного воспитания и просветительской деятельности по распространению педагогических знаний от общей численности семей обучающихся	1 – 3 балла	Анализ реализации программы, приказ
8	Информирование обучающихся, общественности о деятельности детской общественной организации	1 балл –информационные стенды, линейки 2 балла – через сайт, школьные печатные издания 3 балла –публикации в СМИ (районные и областные)	ксерокопии публикаций
9	Отсутствие замечаний по работе документами согласно должностной инструкции, правильность и своевременность сдачи отчетов	2 балла – отсутствие замечаний; 0 баллов – имеют место замечания	ВШК, приказ

10	Удовлетворенность обучающихся организацией деятельности детской общественной организации (объединения); коллективно-творческой деятельностью в учреждении (при условии 70% опрошенных от общего числа обучающихся)	6 баллов -90-100% 4 балла –от 80 – 90% 2 балла – от 70 до 80% 1 балл –от 50 до 70% 0 баллов –менее 50%	Анкеты обучающихся, результаты опросов, мониторинг реализации программы деятельности организации (объединения)
11	Повышение квалификации	2 балла – курсовая подготовка пройдена; 0 баллов – не было курсовой подготовки	приказы, удостоверение
12	Повышение квалификационной категории	4 балла – повышение квалификационной категории (с первой на высшую или подтверждение высшей категории) 3 балла - повышение квалификационной категории (с соответствия занимаемой должности на первую категорию или подтверждение первой категории) 0 баллов – отсутствует высшая или первая кв. категория	Аттестационные листы, приказ
13	Участие в профессиональных конкурсах	муниципального уровня 3 балла - победитель или призер 1 балл - участник конкурсов регионального уровня 5 баллов - победитель или призер 2 балла - участник конкурсов	(при наличии всех критериев выставляется наивысший балл) Приказ, итоговый рейтинг участников, грамота, диплом
14	Распространение собственного опыта работы через разные формы	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – школьный уровень	Протоколы заседаний МО, программы семинаров, конференций, ксерокопии публикаций

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимуляции	Баллы
1	Нарушение основных этических принципов общения с учащимися школы	-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, рассмотренные школьной комиссией по урегулированию спорных вопросов	-2
3	Наличие случаев травматизма во время проведения мероприятий	-1

	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, нашедшее отражение в административном акте	-2
--	--	----

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности заместителя директора, курирующего административно-хозяйственную деятельность, заведующего хозяйством Учреждения

	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности
1	Обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий в помещении школы	Обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий в помещении школы 0-2б.
2	Обеспечение выполнения требований контролирующих органов, своевременное выполнение предписаний.	Обеспечение выполнения требований контролирующих органов, своевременное выполнение предписаний. 0-2б.
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. 0-2б.
4	Отсутствие обращений по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень эффективности их решения.	Отсутствие обращений по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень эффективности их решения. Без конфликтные ситуации –0- 2б.; Решение проблемы –0-1б.; Конфликты –0- 1б.;
5	Качество подготовки школы к новому учебному году	Качество подготовки школы к новому учебному году Высокий уровень подготовки –0- 3б., Не сдал – лишение премии
6	Уровень качества организации работы технического персонала	Уровень качества организации работы технического персонала : Высокий – 0-2б.; Средний – 0-1б.; Удовлетворительный – 0-1б.
7	Своевременное выполнение поручений директора школы	Своевременное выполнение поручений директора школы: 0-3б.
8	Дисциплинированность	Дисциплинированность Отлично – 0-2б.; Хорошо – 0-1б.; Удовлетворительно – 0-1б.;
9	Правильность и эффективность расходования финансовых и материальных средств	Правильность и эффективность расходования финансовых и материальных средств:

		Правильно – 0-2б.; С некоторыми замечаниями – 0-1б.; С большими замечаниями – 0б.
10	Организация работы по благоустройству, озеленению и уборке территории	Организация работы по благоустройству, озеленению и уборке территории: 0-3б.
11	Организация качественного и своевременного выполнения работ по ремонту, техническому обслуживанию и материально-техническому оснащению школы	Организация качественного и своевременного выполнения работ по ремонту, техническому обслуживанию и материально-техническому оснащению школы: 0-3б.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности
уборщика служебных помещений Учреждения

	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности
1	Высокий уровень качества осуществления работ по обеспечению надлежащего санитарно-гигиенического состояния служебных помещений, хозяйственного инвентаря, санитарная обработка инвентаря, в соответствии с требованиями СанПиН	Высокий уровень качества осуществления работ по обеспечению надлежащего санитарно-гигиенического состояния служебных помещений, хозяйственного инвентаря, санитарная обработка инвентаря, в соответствии с требованиями СанПиН 0-2б.
2	Качественное проведение генеральных уборок.	Качественное проведение генеральных уборок. 0-2б.
3	Оперативность выполнения поручений	Оперативность выполнения поручений 0-2б.
4	Делегирование дополнительных полномочий уборщику служебных помещений	Своевременное выполнение отдельных поручений руководителя 0-2б.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, нашедшее отражение в административных актах	-2
2	Наличие обращений, обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на деятельность работника, рассмотренные школьной комиссией по урегулированию спорных вопросов	- 2

**Целевые показатели эффективности и результативности деятельности
прочих работников Учреждения**

	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности
1. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности <u>секретаря</u>		
1.	Сложность, напряженность, уровень профессионального мастерства	Контакты в основном с сотрудниками своей Учреждения - 1 балл контакты с сотрудниками др. отделов (бухгалтерия, ХЭГ и т.д.) и их руководителями – 2балла контакты с представителями внешних организаций -3 балла Отсутствие контактов, коммуникативных навыков – 0 баллов
2.	Уровень ответственности	Ответственность за результаты своего труда 0 – 3 балла
3	Исполнительская дисциплина	Точное и безупречное исполнение поручений. Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя, внешних организаций 0-3 балла
4	Соблюдение установленных сроков	Корректное исполнение работы в установленные сроки 0-3 балла
5	Участие в мероприятиях, повышающих имидж школы, внутри и вне учреждения	По объему участия, видам работ: Организационные работы и т.п. 1-3 балла
2. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности <u>гардеробщика</u>		
1	Качество работы	1.1.Выполнение СанПиН 1.2. Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации школы. 1.3. Отсутствие замечаний к качеству работы гардеробщика, поступивших от родителей (законных представителей) обучающихся школы. 1 – 3 балла
2	Делегирование дополнительных полномочий гардеробщику школы	2.1. Работа во внеурочное время при проведении общешкольных мероприятий - литературные встречи, заседания, публичный отчет и т. п. 2.2. Ухаживание за горшочными цветами во время каникул. 2.3. Мытье окон во время генеральных уборок помещений школы, стирка штор, мытье и покраска стен гардероба. 1 – 3 балла
3. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности <u>дворника</u>		
1	Качество работы	1.1.Выполнение СанПиН, качественное выполнение обязанностей дворника 1.2. Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации школы. 1.3. Отсутствие замечаний к качеству работы дворника, поступивших от родителей (законных представителей) обучающихся школы. 1 – 3 балла
2	Делегирование дополнительных полномочий дворнику школы	2.1. Дополнительные работы во время межсезонья - уборка опавшей листвы, расчистка территории школы

		от снежных заносов, уборка снега на газоне и т. д. 2.2. Разгрузо-погрузочные работы списанной мебели, старых дверей, закупленной мебели, техники и т. п. 2.3. Участие в летнем покосе и уборке травы на территории школы. 2.4. Участие в ремонтных работах в период каникул 1 – 3 балла
4. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности сторожа		
1	Качество работы	1.1. Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, охранной и др. систем. 1.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения и посетителей. 1.3. Упреждение нарушений посетителями правил поведения в Учреждения. 1 – 3 балла
2.	Делегирование дополнительных полномочий сторожу школы -	2.1. Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам. 2.2. Текущий (несложный) ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации. 1 – 3 балла
5. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности инженера-программиста		
1	Сложность, напряженность, качество работы	Техническая поддержка, сопровождение педагогов в профессиональных, методических конкурсах и мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения, обучающихся - при подготовке к творческим конкурсам Разработка и сопровождение программ Создание электронных ресурсов По объему участия, видам работ: 1-5 баллов
2	Участие в образовательных событиях, мероприятиях, повышающих имидж школы, внутри и вне учреждения	По объему участия, видам работ: Разработка заданий Проверка работ обучающихся Организационные работы и т.п. 1-3 балла
6. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности специалиста по охране труда		
1	Качество работы	1.1. Выполнение СанПиН, качественное выполнение обязанностей специалиста по ОТ 1.2. Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации школы. 1.3. Отсутствие замечаний к качеству работы, поступивших от родителей (законных представителей) обучающихся школы. 1 – 3 балла
2.	Делегирование дополнительных полномочий специалисту по ОТ	Оперативное выполнение отдельных поручений руководителя 1-2 балла
3.	Участие в образовательных событиях, мероприятиях, повышающих имидж школы, внутри и вне учреждения	По объему участия, видам работ: Организационные работы и т.п. 1-3 балла

7. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности заведующего библиотечно-информационным центром, библиотекаря, педагога-библиотекаря

1	Ведение электронной библиотеки школы	- Электронная каталогизация ресурсов школы - Ведение баз данных - Контроль и мониторинг наполнения баз методическими материалами 1-3 балла
2	Участие в образовательных событиях, мероприятиях, повышающих имидж школы - в конференциях, семинарах, круглых столах, конкурсах	- Периодичность - Инициирование мероприятия 1-3 балла
3	Публикация материалов в сборниках, периодических изданиях	Уровень публикации: - районный 1 балл -городской 2балла -краевой 3 балла -федеральный 4 балла
4	Создание условий для информационного сопровождения участников образовательного учреждения; развитие фонда библиотеки	<ul style="list-style-type: none"> • доступность; • открытость; • высокое качество; • эффективность использования; • разнообразие по составу (использование различных носителей информации) и структуре; ежегодное стабильное пополнение фонда 1-3 балла
5	Групповая, социально-значимая работа с обучающимися Разработка и реализация социального проекта индивидуально и в группе	- Наличие программы - Включенность детей - Реализация проекта 1-3 балла

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
11	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, нашедшее отражение в административных актах	-2
22	Наличие обращений, обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на деятельность технического работника, рассмотренные школьной комиссией по урегулированию споров	- 2

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
Данилова Э.В.
Рассмотрено и принято решением педагогического совета
Протокол от 09.01.2020г. №6