

СОГЛАСОВАНО
Протокол профсоюзного
комитета
№ 14 от 29.08.2024г.

СОГЛАСОВАНО
Протокол
Управляющего Совета шко-
лы
№ 1 от 29.08.2024г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 270/1 от
06.09.2024г.
Комитета образования
Администрации Борович-
ского муниципального
района

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1»
г. Боровичи**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» г. Боровичи (далее МАОУ СОШ № 1), подведомственного комитету образования Администрации Боровичского муниципального района, регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района от 29.04.2014 № 1195 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Боровичского муниципального района», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023 г., протокол № 11.

1.2. Система оплаты труда работников МАОУ СОШ №1, подведомственного комитету образования Администрации Боровичского муниципального района (далее учреждения), включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Администрации Боровичского муниципального района.

Настоящее положение распространяется на оплату труда вне зависимости от источника выплат.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом данного положения.

Положения об оплате труда работников МАОУ СОШ № 1 утверждаются приказом комитета образования Администрации Боровичского муниципального района (далее Комитет).

Штатное расписание муниципального учреждения (по форме № Т-3), включающее все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с Комитетом.

Направление штатного расписания на согласование в Комитет сопровождается справкой за подписью руководителя учреждения, содержащей информацию о причинах внесения изменений в штатное расписание (с конкретизацией размера изменения ставки по должностям, профессиям), а также о количестве вакантных ставок по состоянию на дату направления на согласование штатного расписания (с указанием должностей, профессий и даты возникновения вакансии).

Вакантными следует считать ставки, по которым нет заключенных трудовых договоров (не исключает вакансию заключение договора гражданско-правового характера, оформление дополнительными соглашениями к трудовому договору поручения сотруднику дополнительной работы в порядке

совмещения профессий (должностей), расширения зоны обслуживания в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором).

1.4. Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (ред. от 27.11.2023).

1.5. Заработная плата работников учреждений ограничивается размерами утвержденного фонда оплаты труда.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований областного и муниципального бюджета, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим положением для руководителя учреждения, рассматриваются созданной в Комитете оценочной комиссией (далее комиссия Комитета) и устанавливаются распоряжением Администрации муниципального района на основании ходатайства Комитета.

Состав и порядок деятельности комиссии Комитета утверждается приказом Комитета. Решения комиссии Комитета оформляются протоколом, который подписывают все члены комиссии.

1.9. Работники учреждений, включая руководителей и заместителей, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, учреждений, Комитета, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

1.10. Условия оплаты труда работников учреждений (за исключением ру-

ководителей), предусмотренные Положением об оплате труда работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении оценочной комиссией (далее комиссия учреждения) и устанавливаются приказом учреждения на основании решения комиссии учреждения.

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом руководителя учреждения. Решения комиссии учреждения оформляются протоколом, который подписывают все члены комиссии.

1.11. Размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения не должен быть ниже размера среднемесячной заработной платы работников учреждения по каждой из должностей (профессий).

2. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителей учреждения, их заместителей конкретизируются трудовым договором.

Назначение размеров окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителю, заместителю руководителя учреждения осуществляется в пределах установленного годового фонда оплаты труда по административно-управленческому персоналу учреждения (с учетом иных должностей, входящих в категорию административно-управленческого персонала данного учреждения).

Решение об установлении выплаты должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя учреждения – распоряжением Администрации муниципального района по ходатайству Комитета;

в отношении заместителя руководителя учреждения – руководителем учреждения на основании решения комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.2. Должностной оклад:

2.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (ред. от 27.11.2023).

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по формуле:

$$D_o = (B_o + B_o \times K_{п1} + B_o \times K_{п2} + B_o \times K_{сп1} + B_o \times K_{сп2}) \times K_{ind}, \text{ где:}$$

D_0 – должностной оклад руководителя учреждения;

B_0 – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 15873 рубля;

$K_{п1}$ – коэффициент, характеризующий объем управления учреждения;

$K_{п2}$ – коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

$K_{сп1}$, – коэффициенты специфики работы руководителя учреждения;

K_{ind} – коэффициент индексации производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Новгородской областной Думы при принятии областного закона об областном бюджете на очередной и финансовый год и на плановый период.

При индексации заработной платы размер оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Показатели учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в учреждении, от численности обслуживаемого населения, от особенности деятельности учреждения.

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным учреждения с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Число обслуживаемого населения определяется по состоянию на начало года по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Новгородской области.

Коэффициенты, характеризующие объем управления учреждения:

№ п/п	Показатели по типам (видам) учреждения	Условия	Коэффициент ($K_{п1}$)
1	2	3	4
1.	Обучающиеся: общеобразовательных учреждений	до 150 чел.	0,2
		от 150 до 250 чел.	0,3
		от 250 до 350 чел.	0,4
		от 350 до 450 чел.	0,5
		от 450 до 550 чел.	0,6
		от 550 до 750 чел.	0,7
		от 750 до 1000 чел.	0,8
		от 1000 до 2000 чел.	0,9
		свыше 2000 чел.	1,0
	учреждения дополнительного образования детей	охват до 1500 чел.	0,8
свыше 1500 чел.		0,9	

Показатели, характеризующие особенности деятельности учреждения, устанавливаются от наличия в организации филиала, интерната, дошкольных групп, базы отдыха для детей.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) учреждения	Условия	Коэффициент ($K_{п2}$)
-------	--	---------	--------------------------

1	2	3	4
1.	Количество филиалов	за каждый филиал	0,1
2.	Наличие интерната при общеобразовательном учреждении	при наличии фактически проживающих детей	0,1
3.	Наличие дошкольного отделения	за каждое отделение	0,15
4.	Наличие загородной базы отдыха детей	-	0,2
5.	Наличие бассейна	-	0,1
6.	Наличие отдельно стоящих зданий	за каждое здание	0,05
7.	За работу в условиях отсутствия в штатном расписании должности заместителя директора по АХЧ или завхоза (для учреждений, расположенных в сельской местности)	-	0,3
8	Наличие лифтов в здании	-	0,2

Для руководителей учреждений (условия труда, в которых отличаются от нормальных) устанавливаются коэффициенты специфики работы в размере:

за работу в отдельных образовательных учреждениях с особыми условиями труда (K_{cp1}):

за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности – 0,25.

2.2.2. Должностной оклад единственного заместителя руководителя, заместителя руководителя по учебной, учебно-методической (информационно-методической) работе устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, других заместителей руководителя – на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер общей выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, устанавливаются руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (квалификационного уровня) и (или) объема дополнительной

работы в размере до 50 процентов должностного оклада в пределах минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (МРОТ).

Размер выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения за совмещение (преподавательскую деятельность) устанавливается с учетом часов согласно тарификации. При этом, должностной оклад за преподавательскую деятельность формируется из базового оклада по соответствующей ПКТ должностей педагогических работников и повышающих коэффициентов к нему в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения. Выплаты стимулирующего характера за совмещение преподавательской деятельности руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения не устанавливаются. Решение об установлении оплаты за совмещение преподавательской деятельности по руководителю учреждения утверждается распоряжением Администрации муниципального района на основании ходатайства Комитета, по заместителю руководителя учреждения – приказом учреждения;

выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

размер выплаты за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.2. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.3.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является распоряжение Администрации Боровичского муниципального района, заместителю руководителя учреждения

– приказ руководителя учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу, и определяются:

в отношении руководителя учреждения – распоряжением Администрации муниципального района по ходатайству Комитета;

в отношении заместителя руководителя учреждения – на основании решения комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.4.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяются с учетом показателей оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности, указанных в Приложении №1 к настоящему Положению. Изменение наименования показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности руководителей не влияет на максимальное количество баллов и не является изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Заместителю руководителя учреждения конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований в соответствии с распоряжением Администрации муниципального района по ходатайству Комитета.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения, при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности руководителей учреждений согласно Приложению № 1 к настоящему положению проводится комиссией Комитета не позднее 20 января. Комиссия Комитета рассматривает отчет руководителя учреждения, на его основе проводит оценку выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности,

согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту. При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий по результатам сдачи бюджетной отчетности, наличии дисциплинарных взысканий, комиссия принимает решение о снижении размера стимулирующих выплат до 100% на период до 1 года. Конкретный размер снижения стимулирующих выплат принимается по решению комиссии. Комиссия Комитета направляет ходатайство в Администрацию муниципального района до 20 января текущего года. Распоряжение Администрации муниципального района о назначении выплат направляется в комитет не позднее 25 января текущего года.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя учреждения об оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту. При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бюджетной отчетности, комиссия Комитета направляет представление руководителю учреждения о снижении размера стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения. В этом случае руководитель учреждения обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

2.4.3. Вновь назначенному руководителю учреждения устанавливается стимулирующая выплата в размере 70% базового оклада до назначения стимулирующих выплат в порядке, установленном в настоящем положении, но не более 6 месяцев.

В случае назначения руководителя в новую школу, построенную и введенную в эксплуатацию в текущем или предшествующем календарном году, стимулирующая выплата устанавливается в размере 100% должностного оклада до назначения стимулирующих выплат в порядке, установленном в настоящем положении, но не более 16 месяцев.

2.4.4. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно, либо единовременно.

2.4.4.1. Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливается:

- за наличие государственной награды, установленной Указами Президента Российской Федерации, ведомственной награды, учрежденной министерствами Российской Федерации) – в размере 10% должностного оклада,

- за ученые степени:

кандидат наук – в размере 25% должностного оклада,
доктор наук – в размере 60% должностного оклада.

Выплата за наличие государственной или ведомственной награды, ученой степени устанавливается:

начиная с момента предоставления документов о награждении государственной или ведомственной наградой, присвоении ученой степени.

2.4.4.2. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в размере до 100 процентов должностного оклада;

- при поощрениях и награждениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами (почетные грамоты, благодарности от Правительства Новгородской области и иных органов исполнительной власти Новгородской области, Губернатора области, Новгородской областной Думы) – в размере до 80% должностного оклада;

- при поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами (почетные грамоты, благодарственные письма Администрации Боровичского муниципального района, Думы Боровичского муниципального района) – в размере до 30% должностного оклада;

- по итогам конкретного мероприятия (муниципального или областного уровня) – до 50% должностного оклада;

- за организацию и качественное проведение семинаров вне плана работы Комитета – до 50% должностного оклада;

- за выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок (к особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений по реализации политики в области образования (областного и муниципального уровня)) – до 50% должностного оклада;

Размер единовременной выплаты за качество выполняемых работ в совокупности не должен превышать 100 (не более 1 раз в квартал).

2.4.5. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;

свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах

государственной власти области, органах местного самоуправления.

В случае если у руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в период работы, дающего право выплаты за стаж.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера руководителю учреждения осуществляется при приеме на работу, далее – по мере необходимости распоряжением Администрации муниципального района.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера заместителю руководителя учреждения осуществляется приказом учреждения на основании решения комиссии учреждения.

2.4.6. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Администрации муниципального района по ходатайству Комитета в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы руководителя, указанных в Приложении № 2 к настоящему Положению, в размере до 100 процентов должностного оклада на основании предоставленного руководителем самоанализа. Самоанализ представляется руководителем учреждения в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за исключением четвертого квартала. Самоанализ за четвертый квартал представляется руководителями до 20 декабря. Выплаты за четвертый квартал производятся в текущем финансовом году.

Комиссия Комитета направляет ходатайство с Администрацию муниципального района до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Распоряжение Администрации муниципального района направляется в Комитет не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал заместителю руководителя учреждения устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя учреждения, установленными положением об оплате труда учреждения, в размере до 80 процентов должностного оклада на основа-

нии предоставленного самоанализа в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за исключением четвертого квартала. Самоанализ за четвертый квартал представляется до 20 декабря. Выплаты за четвертый квартал производятся в текущем финансовом году.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения премиальная выплата не выплачивается за очередной отчетный квартал, подлежащий премированию.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.4.7. Руководителю учреждения, которое находится в состоянии капитального ремонта, устанавливается дополнительная стимулирующая выплата в размере 100% должностного оклада с момента начала и до завершения работ по капитальному ремонту зданий учреждений в соответствии со сроками, установленными договорами подряда. При нарушении сроков исполнения мероприятий по капитальному ремонту комиссия принимает решение о снижении размера стимулирующей выплаты до 100% на 1 месяц, в котором имеется факт нарушения сроков, предусмотренных календарным графиком производства работ.

2.5. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности учреждения.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
		руководителя учреждения	заместителя руководителя
1.	Общеобразовательные учреждения	3	2,5
2.	Муниципальные учреждения дополнительного образования	2,5	2

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы

ты работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения рассчитывается с месяца создания учреждения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения несет руководитель учреждения.

2.6. Оплата труда работника, исполняющего обязанности времен отсутствующего руководителя (болезнь, отпуск, командировка или любые другие отвлечения от работы) осуществляется в соответствии с абзацем вторым пункта 2.3.1 (в отношении заместителя руководителя учреждения) и пунктом 3.4. отношении иных работников). Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения.

2.7. Оплата труда работника учреждения, исполняющего обязанности руководителя на период вакансии по данной должности, без освобождения от занимаемой в учреждении должности, осуществляется выплатой:

- 30% (в отношении заместителей) и 50% (в отношении иных работников) должностного оклада руководителя согласно штатному расписанию с учетом количества фактически отработанного времени;

- заработной платы по основной должности, установленной приказами учреждения на момент возложения обязанностей руководителя;

- выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ соответствии с пунктом 2.4.4.1. (в отношении заместителя руководителя) или пунктом 3.5.1.6. (в отношении иных работников), премиальных выплат соответствии с пунктом 2.4.6 (в отношении заместителя руководителя) или пунктом 3.5.2. (в отношении иных работников), устанавливаемых приказами учреждения согласно решению комиссии учреждения на основании ходатайства Комитета.

2.8. Оплата труда работника, исполняющего обязанности руководителя по срочному трудовому договору, устанавливается распоряжением Администрации Боровичского муниципального района в соответствии с разделом 2 настоящего положения.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения)

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения) (далее - работники учреждения) состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера; выплат

стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе далее (ПКГ).

При индексации заработной платы размер должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения их должности к квалификационным уровням ПКГ в соответствии с пунктом 3.3 Положения.

По должностям работников учреждения, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (схем окладов), определяемых комиссией учреждения.

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры должностных окладов устанавливаются по ПКГ.

В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением, предусматриваются конкретные размеры должностных окладов по соответствующим должностям и профессиям (с учетом особенностей деятельности учреждения).

3.3. Размеры должностных окладов работников учреждения.

3.3.1. Размеры должностных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5893
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6187

1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6791
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9441
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10490
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11656
2.4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель<*>, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор <*>, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	12951
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*	9318

3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	10239
------	----------------------------	--	-------

3.3.2. Размеры должностных по [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер должностного оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор, культ-организатор, руководитель кружка	6814
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	7776
		главный библиотекарь	10091

3.3.3. Размеры должностных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод,	5893

		экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6187
2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник	6209
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий: архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6837
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7453
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8074
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	9318

3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, юрисконсульт	6775
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7453
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8248
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	9061
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской	9966
4.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, юридического	11025

3.3.4. Размеры должностных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		

1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4420
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесённые к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4860
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля	5349
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5878

2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6474
------	----------------------------	--	------

3.3.5. Размеры должностных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	младшая медицинская сестра по уходу за больными	5208
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2.1.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	5469
2.2.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	6003
2.3.	4 квалификационный уровень	фельдшер	6667
2.4.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	7409
3.	ПКГ «Врачи и провизоры»		
3.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	9023

3.3.6. Размеры должностных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", составляют:

№п/п	ПКГ, квалификационный	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного
------	-----------------------	--	---------------------

	уровень		оклада (руб.)
1	2	3	4
1	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1	1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	9441

3.3.7. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности, не включенные в ПКГ, составляют:

Должность	Размер должностного оклада, руб.
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26570

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

- выплаты за дополнительные виды работ;

- выплаты за особенности работы в образовательном учреждении.

3.4.2. Выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

3.4.3.1. За совмещение профессий (должностей), расширение зон

обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ; при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

Размер общей выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, устанавливаются работнику по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (квалификационного уровня) и (или) объема дополнительной работы:

до 50% должностного оклада при выполнении работы более низкой квалификации или соответствующей уровню квалификации работы, определенной трудовым договором;

до 100% должностного оклада при выполнении работы более высокой квалификации.

Уровень квалификации по каждой из профессий и должностей приведен в таблицах по установлению должностных окладов.

3.4.3.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.4.3.3. За работу в ночное время: производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет от 20 до 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.4.3.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха

оплате не подлежит; за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.4.3.5. За участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области. Размеры и порядок выплат определяются Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области.

3.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

- в абсолютных размерах:

за классное руководство за каждый класс (класс-комплект), независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), не более чем в двух классах одному педагогическому работнику	10 000 рублей ежемесячно
за классное руководство в классе (классах), реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, с наполняемостью не менее нормативной (нормативная наполняемость общеобразовательного класса, класса-комплекта, который принимается за один класс: - в городской школе – 25 чел., - в сельской школе – 14 чел., - класса для обучающихся с задержкой психического развития, с умственной отсталостью – 12 чел., - класса для обучающихся с умственной отсталостью умеренной и тяжелой степени, тяжелыми и множественными нарушениями – 5 чел.)	1000 рублей ежемесячно
за классное руководство в классе (классах), реализующем общеобразовательные программы, с наполняемостью менее нормативной численности, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся по формуле: - в городской школе – $1000/25 \times \text{на количество чел. в классе}$, - в сельской школе – $1000/14 \times \text{на количество чел. в классе}$,	ежемесячно (за 1 обучающегося) 40 руб. 71,43 руб.

- в классе для обучающихся с задержкой психического развития, с умственной отсталостью – 1000/12 хна количество чел. в классе,	83,33 руб.
- в классе для обучающихся с умственной отсталостью умеренной и тяжелой степени, тяжелыми и множественными нарушениями – 1000/5 хна количество чел. в классе	200 руб.
за работу по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику учреждения при осуществлении трудовых функций советника директора в 2 и более образовательных организациях)	5000 рублей ежемесячно

- в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

за проверку письменных работ педагогическим работникам с учетом фактической учебной нагрузки и в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися:	
- за проверку письменных работ педагогическими работниками в начальной школе	30%
- за проверку письменных работ по русскому языку и литературе педагогическими работниками	40%
- за проверку письменных работ по математике педагогическими работниками	30%
- за проверку письменных работ учителями истории и обществознания, иностранного языка, биологии, физики, химии, географии	10%
за заведование учебными кабинетами, кабинета логопеда, дефектолога, психолога	до 10 %
за заведование лабораториями детского технопарка «Кванториум», специализированного класса «Беспилотные авиационные системы», медицинского класс, лингафонного класса, кабинета информатики, спортивного зала	20%
за заведование мастерскими, учебно-опытными участками	до 15 %
за работу с высокотехнологичным оборудованием	80%
за организацию эффективной работы детского технопарка «Кванториум»	до 100%
за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательном учреждении педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	до 15 %
за работу со школьным фондом учебников	до 45 %
за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	до 35 %
за выполнение дополнительной работы, связанной с	до 35 %

наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог- наставник»	
за наличие ученой степени: – кандидат наук – доктор наук Выплаты за ученую степень устанавливается, начиная с даты возникновения правовых оснований	30% 55%
за руководство школьными творческими объединениями (школьный театр, школьная студия, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медиацентр), организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками	30 %
за работу с детьми дошкольного возраста: - работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников с учетом фактической учебной нагрузки; - работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель)	до 40 % до 90 %
за сопровождение обучающихся при организации перевозок школьными автобусами	до 50%
за наличие высшего образования	10%

3.4.5. Выплаты за особенности работы в образовательном учреждении устанавливаются в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

3.4.5.1. Работникам учреждений, занимающих должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, должностей работников физической культуры и спорта

за работу в классах, группах образовательных учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками	15%
за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий)	15%
за увеличение объема работ, связанных с документарным сопровождением детей с ОВЗ	10%

3.4.5.2. Работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников:

за индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации	15%
за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении	15%
за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным	5%
за подготовку к ОГЭ и ЕГЭ по русскому языку, математике обучающихся: – 9-х классов; – 11-х классов	20% 30%
за организацию индивидуально - профилактической работы с детьми, нуждающимся в сопровождении	20%
за организацию работы по профилактике ДТП	15%
за проведение внеклассной работы учителями физической культуры: - за организацию школьных соревнований; - за подготовку команды к городским соревнованиям	10% 20%

3.5. Выплаты стимулирующего характера.

Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливается в процентах к должностному окладу.

3.5.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждения устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;
- свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты стаж непрерывной работы, выслугу лет, и определение ее размера работнику учреждения осуществляется приказом учреждения на основании решения комиссии учреждения. Заседания комиссии учреждения проходят по мере необходимости.

сти, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии учреждения.

В случае если у работника учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в период работы, дающего право выплаты за стаж.

3.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения производятся с учетом показателей результативности деятельности работников учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда учреждения, по форме перечня показателей результативности деятельности работников учреждения и критериев оценки результативности их деятельности в соответствии с Приложениями №3,4,5,6.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения на основании отчета работника учреждения.

Предельный размер выплаты составляет не более 450 процентов должностного оклада.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения с учетом показателей результативности деятельности работников учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемыми положением об оплате труда учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников учреждения устанавливается приказом учреждения в соответствии с условиями и порядком выплаты, установленными положением об оплате труда учреждения.

Оценка выполнения показателей результативности деятельности

работников учреждения осуществляется в сроки, установленные приказом учреждения, в соответствии с условиями работы учреждения, особенностями реализуемых образовательных программ, но не более двух раз в течение финансового года.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения об их оценке выполнения показателей результативности деятельности, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30.

3.5.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу:

3.5.3.1. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта с учетом фактической учебной нагрузки работников:

за вторую квалификационную категорию (должности медицинских и фармацевтических работников, работников физической культуры и спорта)	10%
за первую квалификационную категорию	20%
за высшую квалификационную категорию	25%

Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются, начиная с даты возникновения правовых оснований - присвоение квалификационной категории при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

3.5.3.2. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта:

за работу в образовательных учреждениях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности с учетом фактической учебной нагрузки - 18 %;

3.5.3.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования - 25 %;

3.5.3.4. За работу в учреждении в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности:

- диплом с отличием - 30%

- диплом -15 %.

3.5.3.5. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта:

Государственные награды, установленные Указами Президента Российской Федерации, ведомственные награды, утвержденные министерствами Российской Федерации – 8 %.

Выплаты за указанные награды устанавливаются с даты предоставления документов о награждении при условии соответствия награды профилю деятельности учреждения/работника.

3.5.1.6. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в размере до 100 процентов должностного оклада;

- при поощрениях и награждениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами (почетные грамоты, благодарности от Правительства Новгородской области и иных органов исполнительной власти Новгородской области, Губернатора области, Новгородской областной Думы) – в размере до 80% должностного оклада;

- при поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами (почетные грамоты, благодарственные письма Администрации Боровичского муниципального района, Думы Боровичского муниципального района) – в размере до 30% должностного оклада;

3.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность (ежемесячная, квартальная, по итогам года) премияльных выплат устанавливается положением об оплате труда учреждения.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии учреждения на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными положением об оплате труда учреждения.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом в эффективность деятельности учреждения.

При определении показателей эффективности деятельности работников учреждения учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с

уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения проводится комиссией организации до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных:

в отношении руководителя структурного подразделения, главного специалиста и иных работников учреждения, подчиненных заместителю руководителя учреждения - заместителем руководителя учреждения;

в отношении остальных работников учреждения - руководителем структурного подразделения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

Комиссия учреждения рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах экономии утвержденного фонда оплаты труда учреждения или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В целях поощрения работников учреждения на основании мотивированной служебной записки может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе в размере не более 100 процентов должностного оклада:

- в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ;
- в связи с участием в реализации федеральных проектов, национальных проектов;
- в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;
- в связи с другими показателями и условиями, установленными Положением об оплате труда учреждения.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии принимается комиссией учреждения и утверждается приказом учреждения.

3.6. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.7. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений 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 обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им по тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в год;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов. В месячную ставку включаются выплаты за квалификационную категорию, Государственные награды, установленные Указами Президента Российской Федерации, ведомственные награды, утвержденные министерствами Российской Федерации, ученую степень, стаж, за особенности работы в учреждении.

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 (по шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

3.8. Определение размеров заработной платы осуществляется как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

3.9. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по

каждой из должностей.

3.10. В случае задержки выплаты работникам организаций заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители учреждений несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Материальная помощь

4.1. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю и работнику учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с его бракосочетанием при предъявлении свидетельства о заключении брака, копия которого прилагается к заявлению;

рождения (усыновления) у него (им) ребенка при предъявлении свидетельства о рождении (усыновлении), копия которого прилагается к заявлению;

утраты его имущества в результате пожара, стихийного бедствия, аварии, противоправных действий третьих лиц, при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, противопожарной службы, внутренних дел, медицинских организаций и других организаций, которые могут подтвердить данный факт), копии которых прилагаются к заявлению;

смерти (гибели) его близких родственников (супруг, супруга, родители, дети (в том числе усыновленные)) при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, копии которых прилагаются к заявлению;

необходимости лечения и восстановления им здоровья в связи с несчастным случаем, аварией, заболеванием, требующим оперативного вмешательства или прохождения лечения в условиях стационара при предъявлении справки из лечебного учреждения;

в связи с юбилейными датами дня его рождения (50 лет и далее через 5 лет).

В случае смерти (гибели) руководителя, работника учреждения материальная помощь может быть выплачена одному из его близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки) на основании заявления при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих принадлежность к членам его семьи, копии которых прилагаются к заявлению.

4.2. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты:

в отношении руководителя учреждения – Администрацией муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

в отношении работников учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

4.3. Материальная помощь оказывается за счет экономии фонда оплаты труда в размере 0,5 минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» на день осуществления соответствующей выплаты.

4.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

5. В случае задержки выплаты работникам учреждений заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители учреждений несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1 к Положению об
оплате труда работников МАОУ
СОШ № 1

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ МАОУ СОШ № 1**

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Примечание	Оценка и подпись специалиста
1	2	3	4	5
1.	Участие в грантовых конкурсах	Участие -4 б. Отсутствие участия -0 б.	Предоставление подтверждающих документов (заявка, сертификат, дипломы и др.)	
2.	Трудоустройство на базе ОО несовершеннолетних обучающихся в возрасте от 14 до 18 лет	Организовано трудоустройство -6 б. Не организовано трудоустройство -0 б.	Предоставление подтверждающих документов: приказ и договор.	
3.	Доля выпускников 9-11-х классов, получивших аттестаты об общем образовании	Менее 100 %-0 б. 100%- 6 б.	$Ч1/Ч2*100\%$, где: Ч1- количество выпускников, получивших аттестаты; Ч2- количество выпускников на 31.05. текущего года	
4.	Своевременное и качественное предоставление отчетов и информации к отчетам: ОО1, 85-К, конкурс на лучшую организацию деятельности дополнительного	Отсутствие нарушений – 5 б	Каждый специалист ставит по своему направлению один балл в случае отсутствия нарушений, 1 и более нарушений -0 б. Баллы суммируются	

	образования. В том числе учитывается работа в системе ФИС ФРДО (безошибочное занесение данных в ФИС ФРДО по аттестатам 9 и 11 классов)			
5.	Результативность участия обучающихся на всероссийской олимпиаде школьников	Федеральный уровень победитель и /или призер- 6 б. Региональный уровень победитель и /или призер-3 б.	Предоставление подтверждающих документов: грамота, диплом. Баллы не суммируются (метод поглощения)	
6.	Организация летнего отдыха: 1. смена не менее 21 дня. 2. Количество человек в смене должно быть не менее количества человек охваченных летним отдыхом за аналогичный период прошлого года. 3. Организация инклюзивной смены	Выполнение показателей -6 б Невыполнение хотя бы 1 – 0 б.	Предоставление подтверждающих документов: приказ о создании лагеря, предоставление списка зачисленных на смену детей с приложением документов, подтверждающих инклюзию.	
7.	Отсутствие несовершеннолетних в возрасте 7-17 лет не обучающихся в ОО (учитываются несовершеннолетние, окончившие обучение в 9 классе и не жизнеустроенные, и несовершеннолетние, допустившие более 20 % пропусков без уважительных причин)	Наличие таких несовершеннолетних- 0 б. Отсутствие – 6 б.	Предоставление подтверждающих документов: приказы о зачислении несовершеннолетних в СУЗы, выписки из дневника ру.	
8.	Отсутствие замечаний при приемке образовательных организаций к	Отсутствие замечаний -7 б. 1-2 замечания -4 б	Копии выписок с журналов проверок ОО	

	новому учебному году	3 и более замечаний – 0 б		
9.	Оказание социально значимых услуг в электронном виде посредством портала Госуслуг (ЕПГУ)	100 % оказание -8 б. Менее 100% - 0 б.	Выгрузка с системы АИС «Зачисление в школу»	
10.	Выбор выпускниками 11 класса предметов ЕГЭ в зависимости от углубленного изучения предметов	100-80 % - 5 б. 79-50%- 3 б Менее 50 % - 0 б.	Ч1/Ч2*100%, где: Ч1- количество выпускниками 11 класса предметов ЕГЭ в зависимости от углубленного изучения предметов Ч2- количество выпускников на 31.05. текущего года	
11.	Использование оборудования, переданного в рамках национальных проектов (ЦОС, Успех каждого ребенка, Точка Роста, школьный кванториум, БАС и др.)	Использование -7 б Не использование -0 б.	Копии выписок с журналов проверок ОО	
12.	Доля заключенных договоров о целевом обучении по программам высшего образования в целях замещения в муниципальных общеобразовательных организациях должности «учитель» в общей численности вакансий по указанной должности	100%-70%- 5 б 69-50%-3 б Менее 50 -0 б.	Ч1/Ч2*100%, где: Ч1- количество заключенных договоров; Ч2- количество вакансий «учитель» на 01.01. текущего года	
13.	Доля трудоустроенных в муниципальные общеобразовательные организации на должность «учитель» от общего числа завершивших обучение по программам высшего образования в соответствии с договором о целевом обучении.	100%-6 б Менее 100% -0 б	Ч1/Ч2*100%, где: Ч1 – количество трудоустроенных; Ч2- количество завершивших обучение на 31.05. текущего года	

14.	Прохождение работниками профилактических медицинских осмотров и диспансеризации	100%- 90%- 5 б 89-75% -3 б Менее 75% - 0 б.	Ч1/Ч2*100%, где: Ч1- количество работников, прошедших проф. осмотры и диспансеризацию; Ч2- количество работников на 01.01. текущего года	
15.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период	при значении: менее 1% – 0 б. от 1% до 5% - 5 б. от 5% до 10% - 8 б. свыше 10% - 10 б.	Ч1/(Ч1+Ч2) * 100%, где: Ч1 - сумма денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности за отчетный период; Ч2 - объем текущих расходов за отчетный период (фактическое поступление средств)	
16.	Обеспечение финансовой и организационной эффективности образовательной организации: - отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам с поставщиками и подрядчиками, прочими дебиторами и кредиторами (родители, сотрудники, подотчетные лица); - отсутствие превышения обязательств учреждения над утвержденными лимитами (заключение договоров в пределах доведенных лимитов)	наличие задолженности – 0 б, отсутствие: кредиторской задолженности – 2 б, дебиторской задолженности – 3 б Баллы суммируются наличие превышения обязательств - 0 б. отсутствие превышения обязательств - 5 б.	наличие/отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности отношение утвержденных уточненных на отчетный финансовый год лимитов бюджетных обязательств к сумме договоров, заключенных учреждением в отчетном финансовом году	

Примечание. **Понижающие показатели:**

1. Если школа включена в Перечень школ с низкими и (или) необъективными результатами, то из общего количества итоговых баллов руководителя вычитается **25 баллов** за каждый пункт Перечня.
2. В случае, если в ОУ есть вакансия по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки 44.00.00 «Образование и педагогические науки» (по отчету ОО-1), но не заключен договор о целевом обучении по данному направлению, то вычитается **10 баллов**.

ПЕРЕЧЕНЬ

оценки целевых показателей эффективности деятельности работы МАОУ СОШ №1 для установления премиальных выплат руководителю за квартал

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	ФИО специалиста	Оценка и подпись специалиста
1	2	3	4	5
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу Комитета	9 б. (каждый специалист ставит по своему направлению один балл в случае отсутствия нарушений, 1 и более нарушений -0 б.) Баллы суммируются		
2.	Выполнение решений совещаний, протоколов, дорожных карт, поручений председателя Комитета, заместителя председателя Комитета	Отсутствие нарушений- 10 б. 1 нарушение и более-0 баллов		
3.	Реализация государственной программы «Пушкинская карта»	Получение: 9 б. - 100%, 4 б. - 90 - 99%, 0 б- до 90% Баллы не суммируются		
4.	Участие обучающихся и воспитанников в муниципальных, региональных, этапах конкурсов, предлагаемых к участию комитетом образования (в том числе учитывается участие в конкурсах по направлениям «Точка Роста»)	Не участие – 0б. Участие с муниципальном этапе- 4 б. Участие в региональном этапе -4 б. Баллы суммируются (8 б.)		
5.	Проведение на базе образовательной организации социально-значимых мероприятий в том числе с участием официальных лиц (учи-	5 б.		

	тывается своевременное и качественное предоставление такого мероприятия в еженедельный план, качественная подготовка сценария и справки о мероприятии)			
6.	Качественное ведение и своевременное заполнение автоматизированных информационных систем (учитываются: ПФДО, АИС «Комплектование», АИС «Зачисление в ОО», ФГИС «Моя школа», платформа «Дневник ру», ИКОП «Сферум», платформа «Работа в России», система ЕИС и другие системы, введенные в эксплуатацию после 01.09.2024)	12 б. (каждый специалист ставит по своему направлению один балл в случае отсутствия нарушений, 1 и более нарушений -0 б.) Баллы суммируются		
7.	Эффективное ведение официальных госпабликов ОО (учитывается наличие оригинальных постов, количество подписчиков, количество комментариев, наличие репостов записей ОО)	7 б. - 100-80% 5 б. - 79-65% 0 б. ниже 65% (Сверка проводится на основании информации, предоставляемой специалистами Комитета по молодежной политике и организационно-контрольным вопросам АБМР)		
8.	Доля обучающихся, прошедших полную регистрацию на сайте «Будь в движении. РФ»	8 б. - 80-100% 4 б. -50-75% 0 б. - 49% Баллы не суммируются (Сверка проводится на основании информации, предоставляемой специалистами «Движения Первых»)		
9.	Эффективное ведение сайта ОО (актуальность и своевременность обновления информации: в частности, НПА, локальные акты, актуализация свободных мест в ОО, ежеднев-	7 б. - без нарушений 0 б. - 1 и более нарушений		

	ная актуализация меню и др)			
10.	Профориентационная работа: участие обучающихся в обучении по профильным интенсивным программам на базе регионального центра «Онфим»	5 б. - участие 0 б. - не участие		
11.	Отсутствие (в том числе в системе ПОС) обращений (жалоб) работников, обучающихся образовательной организации, их родителей (законных представителей), иных лиц, свидетельствующих о неправомерных действиях или бездействии со стороны должностных лиц образовательной организации (за исключением предписаний надзорных органов).	10 б. отсутствие жалоб 0 б. - наличие хотя бы одной жалобы в т.ч. в ПОС		
12.	Информирование в социальных страницах VK о проведенных мероприятиях: страница центра «Точка роста», социальная страница в VK.	Страница центра «Точка роста» с публикацией собственных новостей, не репост. 3 б. - не реже 3-х раз в неделю, 0 б. – меньше 3-х раз в неделю. Социальная страница в VK 2 б. - не реже 3-х раз в неделю, 0 б. – меньше 3-х раз в неделю. Баллы суммируются- 5 б		
13.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 7 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в	5 б. - 100% школа и ДОУ, 3 б. – 50% только школа или ДОУ, 0 б. - невыполнение.		

	сфере защиты детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».			
--	---	--	--	--

**Показатели эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников
(учителя-предметники) МАОУ СОШ № 1**

№	Показатели	Диапа- зон баллов	Критерии оценки эффективности деятельности	Пояснения к пока- зателю
<i>Направление I. Реализация дополнительной образовательной деятельности с обучающимися</i>				
1.1	Количество индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных обучающимися под руководством педагога	0-3	В течение периода обучающимися под руководством педагога выполнено 1-3 проекта– <u>1 балл</u> ; выполнено 4-6 проектов – <u>2 балла</u> ; участием в проектной деятельности под руководством педагога охвачено не менее 50% обучающихся – <u>3 балла</u>	
1.2	Наличие выполненных под руководством педагога проектов и исследовательских работ обучающихся, получивших публичное признание на общешкольном и более высоком уровне	0-3	На <u>общешкольном уровне</u> представлены и получили положительную оценку не менее 1-2 проектов, исследовательских работ, выполненных под руководством педагога – <u>1 балл</u> ; на <u>межшкольном или муниципальном уровне</u> представлены и получили положительную оценку не менее 1-2 проектов, исследовательских работ, выполненных под руководством	

			<p>педагога –</p> <p><u>2 балла</u>;</p> <p>на <u>региональном уровне</u> представлены и получили положительную оценку не менее 1-2 проектов, исследовательских работ, выполненных под руководством педагога – <u>3 балла</u>;</p>	
1.3	Организация внеклассной деятельности по предмету или межпредметной направленности	0-2	<p>В течение года проведено не менее 3 <u>внеклассных мероприятий по предмету</u> (или межпредметной направленности) – <u>1 балл</u>;</p> <p>педагог реализует целостную программу внеурочной деятельности по предмету (или внеурочной направленности) – <u>2 балла</u>.</p>	
1.4	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся	0-3	<p>Педагог обеспечивает активное включение обучающихся, организуемые на уровне образовательного учреждения – <u>1 балл</u>;</p> <p>учащиеся под руководством педагога участвуют в реализации собственных социальных проектов – <u>2 балла</u>;</p> <p>педагог осуществляет руководство деятельностью волонтерского отряда поисковой группы, иных постоянно действующих объединений обучающихся, осуществляющих общественно-полезную деятельность – <u>3 балла</u></p>	
1.5	Организация культурно-досуговой	0-2	Проводятся отдельные мероприятия куль-	

	деятельности учащихся		турно-досуговой направленности – <u>1 балл</u> Реализуется программа культурно-досуговой деятельности, включающая разнообразные формы и виды мероприятий– <u>2 балла</u>	
1.6.	Информирование в социальных страницах VK о проведенных мероприятиях (классные руководители 1-11 классов, учителя- предметники)	0-2	социальная страница в VK, сайт школы - <u>2 балла</u> - не реже 2 раз в месяц, 0 баллов – меньше 2 раз в месяц.	
Максимальное количество баллов по направлению- 15				
Направление 2. Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся				
2.1	Наличие системы мониторинга индивидуальных образовательных достижений	0-2	Организована периодическая диагностика и учет отдельных групп образовательных достижений обучающихся с помощью адекватных средств оценивания – <u>1 балл;</u> выстроена целостная система диагностики, фиксации и анализа всех групп индивидуальных образовательных достижений в их динамике – <u>2 балла</u>	
2.2	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса	0-4	Данные мониторинга образовательных достижений эпизодически используются Педагогом для корректировки образовательного процесса <u>2 балла;</u> на основе данных мониторинга осуществляется систематическое внесение изменений в	

			организацию образовательного процесса, обеспечивающее повышение качества результатов – <u>4 балла.</u>	
Максимальное количество баллов по направлению -6				
Направление 3. Динамика индивидуальных образовательных результатов				
3.1	Качество знаний обучающихся по предмету	0-8	<p>$(A/B) * 100\% * K$,</p> <p>где А - число обучающихся, окончивших на «4» и «5»</p> <p>В - общая численность обучающихся по предметам;</p> <p>К – коэффициент группы сложности предметов</p> <p>Для учителей русского языка и литературы, математики, иностранного языка, математики, физики, химии устанавливается коэффициент (К) = 1 (1 –я группа сложности);</p> <p>для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, экономики, информатики, начальных классов устанавливается коэффициент (К) = 0,7</p> <p>(2-я группа сложности);</p> <p>для учителей физического воспитания, труда, музыки изобразительного искусства, черчения, Основы безопасности и защиты Родины уста-</p>	

			<p>навливается коэффициент (K) = 0,5;</p> <p>(3-я группа сложности)</p> <p>Менее 40% - 0 баллов;</p> <p>от 40 до 65% - <u>4 балла</u>;</p> <p>свыше 65% - <u>8 баллов.</u></p>	
3.2	Наличие положительной динамики образовательных результатов обучающихся по предмету	0-6	<p>Наблюдается отрицательная динамика по сравнению с предыдущим периодом – <u>0 баллов</u>;</p> <p>наблюдается незначительная положительная динамика (прирост качества знаний менее, чем на 5%) по сравнению с предыдущим годом либо стабильность результатов при доле отметок «4» и «5» менее 65% - <u>2 балла</u>;</p> <p>наблюдается значительная положительная динамика по сравнению с предыдущим годом либо стабильность результатов при доле отметок «4» и «5» выше 65% - <u>6 баллов.</u></p>	
3.3	Доля обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предмету, в общей численности подготовленных педаго-	0-6	<p>Все обучающиеся преодолели минимальный порог баллов - <u>6 баллов</u></p>	

	гом обучающихся, сдававших ЕГЭ по предмету			
3.4	Доля обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов в рамках ГИА в новой форме по предмету, в общей численности обучающихся, сдававших ГИА в новой форме по данному предмету	0-4	Все обучающиеся преодолели минимальный порог баллов - 4 балла	
3.5	Доля обучающихся, получивших отметки «хорошо» и «отлично» в ходе ГИА в новой форме по предмету, в общей численности обучающихся, сдававших ГИА в новой форме по данному предмету	0-5	Менее 40%- 0 баллов ; от 40 до 65% - 3 балла ; свыше 65% - 5 баллов .	
3.6	Качество обучения для учителей, работавших в расчетном периоде при системе <u>"зачет – незачет"</u>	0-6	от 100% до 95% – 6 баллов ; от 94% до 90% – 4 балла ; от 89% до 85% – 2 балла ; менее 84% – 0 баллов <u>Формула расчета:</u> Количество учащихся, получивших «зачет» по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету * на коэффициент сложности предмета:	

			предметы начальной школы в 1 классах (за исключением предметов, которые ведут не учителя начальной школы, а учителя-предметники – ИЗО, музыка, физическая культура, английский язык) – к=1,2; физическая культура, музыка, ИЗО – к=1.	
3.7	Результаты независимого мониторинга: средний уровень развития (для учителей физической культуры)	0-6	Ниже -0 баллов Норма- 3 баллов Выше – 6 баллов	
3.8	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися (для учителей физической культуры)	0-2	Нет - 0 баллов Да- 2 балла	
3.9	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия (для учителей физической культуры)	0-3	Школа – 1 балл. Город – 3 балла.	
3.10	Результативность участия школьников в Спартакиаде по физической культуре (для учителей физической культуры)	0-6	1 место – 6 баллов 2 место- 4 балла 3 место – 2 балла	
3.11	Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр - кон-	0-3	Нет - 0 баллов	

	курс по физической культуре (для учителей физической культуры)		Да- 3 балла	
3.12	Доля обучающихся, выполнивших нормы ГТО от количества, принявших участие в сдаче норм ГТО. (учителя физической культуры)	0-2	менее 50% - 0 баллов от 50% - 2 балла	
Максимальное количество баллов по направлению -57				
Направление 4. Обеспечение взаимодействия с родителями обучающихся				
4.1.	Доля семей обучающихся, вовлеченных педагогом в воспитательный процесс, в общей численности семей обучающихся (совместные мероприятия без учета родительских собраний)	0-2	Менее 50% - 0 баллов ; от 50 до 80% - 1 балл ; свыше 80% - 2 балла .	
4.2.	Разнообразие форм работы с родителями (законными представителями) обучающихся, используемых педагогом	0-2	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко 1-3 мероприятия (одна направленность) – 1 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла .	

4.3.	Организация работы с социально-неблагополучными семьями	0-2	Работа с социально-неблагополучными семьями осуществляется эпизодически – 1 балл ; реализуется система постоянной работы с социально-неблагополучными семьями – 2 балла .	
4.4.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг (оценивается при отсутствии жалоб со стороны родителей и конфликтов в классе)	0-2	Да – 2 балла (более 80%) Нет – 0 баллов	
Максимальное количество баллов по направлению- 8				
Направление 5. Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.				
5.1.	Наличие обучающихся, принимающих участие в олимпиадах	0-1	1 балл независимо от количества участников.	
5.2	Наличие обучающихся, принимающих участие в творческих конкурсах и соревнованиях (представивших творческие работы, выполненные под руководством учителя, учитывается при наличии сертификата или иного локального акта)	0-1	1 балл	
5.3.	Призеры предметных Олимпиад	0-12	Город – 4 балла	

	<p>Всероссийская олимпиада школьников</p> <p>Победитель – 1 место</p> <p>Призер – 2-3 место</p>		<p>Область – 8 баллов</p> <p>Россия – 12 баллов</p>	
5.4.	<p>Призеры конкурсов и соревнований</p> <p>Победитель – 1 место</p> <p>Призер – 2-3 место</p>	0-8	<p>Город – 4 балла</p> <p>Область – 6 баллов</p> <p>Россия – 8 баллов</p>	
5.5.	<p>Уровень достижений обучающихся <i>во внеучебной деятельности.</i> Результативность участия школьников в очных конкурсах (Кенгуру, Медвежонок, Бульдог, Чип и т.д.)</p>	0-3	<p>Участие – 2 балла</p> <p>Наличие победителей, призеров – 3 балла</p>	
5.6.	<p>Результативность участия школьников в</p> <p><i>дистанционных (Интернет) конкурсах, соревнованиях и др.</i></p> <p>Наличие обучающихся – победителей или призеров дистанционных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. (предметные</p>	0-4	<p>Общее кол-во победителей и призеров / баллы</p> <p>1-10 ч. - 1 балл</p> <p>11-20 ч. - 2 балла</p> <p>Более 20 ч. - 4 балла</p>	

	и другие интернет – конкурсы). При наличии подтверждающих документов			
Максимальное количество баллов по направлению - 29				
Направление 6. Участие в инновационной деятельности				
6.1	Участие в профессиональных конкурсах	0-6	Участие педагога профессиональных конкурсах муниципального уровня -2 балла; победа в конкурсах муниципального уровня, участие в конкурсах регионального уровня – 4 балла; победа в наиболее значимых профессиональных конкурсах регионального уровня («Учитель года» и т.д.), участие в конкурсах федерального уровня – 4 балла; победа в наиболее значимых профессиональных конкурсах федерального уровня – 6 баллов.	
6.2	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта	0-3	Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеурочных занятий, выступление: с результатами обобщения педагогического	

			<p>опыта на муниципальном уровне - 2 балла;</p> <p>Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеурочных занятий, выступление с результатами обобщения педагогического опыта на региональном уровне; развернутое представление его в сетевых сообществах – 3 балла.</p>	
Максимальное количество баллов по направлению -9				
Направление 7. Эффективность и результативность профессиональной деятельности классных руководителей				
7.1	Доля выпускников 11-х классов, продолживших обучение в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, расположенных на территории Новгородской области (классные руководители 11 классов)	0-4	<p>65% и более - 4 балла</p> <p>50 - 64% - 2 балла</p> <p>менее 49%- 0 баллов</p>	Справки-подтверждения о поступлении, выписки из протоколов профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, расположенных на территории Новгородской области.
7.2	Доля обучающихся, принимающих участие в профориентационных проектах («Билет в будущее»)	0-2	Принимают участие	Подтверждение регистрации на сайте «Билет в будущее»,

	и др.) (6-11 классы)		100% - 2 балла ; 90-99% - 1 балла ; Менее 89% - 0 баллов	свидетельства и дипломы о прохождении мероприятий.
7.3	Количество информационных мероприятий о работе НовГУ, профессиональных образовательных организаций области (6-11 классы)	0-3	В течение года проведено: - не менее 4 мероприятий – 3 балла ; - 2-3 мероприятия - 2 балла ; - менее 2–х мероприятий – 0 баллов	Наличие информационного сообщения на сайте школы или в группе школы Вконтакте
7.4	Посещение профессиональных образовательных организаций г. Боровичи (Дни открытых дверей, мастер-классы) (8-11 классы)	0-3	В течение года проведено: - не менее 4 мероприятий – 3 балла ; - 2-3 мероприятия - 2 балла ; - менее 2 –х мероприятий – 0 баллов	Приказы по школе о направлении учащихся в профессиональных образовательных организаций г. Боровичи
7.5	Реализация государственной программы «Пушкинская карта» среди учащихся 14-18 лет (классные руководители 7-11 классы)	0-2	Получение: 100% - 2 балла 90-99%- 1 балл до 90%- 0 баллов	
7.6	Наличие положительной динамики образовательных результатов обучающихся по классу (для клас-	0-4	-наблюдается отрицательная динамика по сравнению с предыдущим периодом – 0 баллов ;	

	сных руководителей)		<p>-наблюдается незначительная положительная динамика (прирост качества знаний менее, чем на 5%) по сравнению с предыдущим годом либо стабильность результатов при доле отметок «4» и «5» менее 65% - 2 балла;</p> <p>-наблюдается значительная положительная динамика по сравнению с предыдущим годом либо стабильность результатов при доле отметок «4» и «5» выше 65% - 4 баллов.</p>	
7.7.	Доля обучающихся класса, прошедших полную регистрацию на сайте «Будь в движении. РФ»	0-8	<p>8 б. - 80-100% 4 б. - 50-75% 0 б. - 49%</p> <p>Баллы не суммируются (сверка проводится на основании информации, предоставляемой специалистами «Движения Первых»)</p>	
Максимальное количество баллов по направлению - 26				

Показатели эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников (социальный педагог, педагог-психолог) МАОУ СОШ № 1

1. Социальный педагог				
1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов	0-5	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 2 балла ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 5 баллов	
2.	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога	0-5	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 2 балла ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 5 баллов	

3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	0-5	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 2 балла;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 5 баллов</p>	
4.	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной организации	0-5	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 2 балла;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 5 баллов</p>	
5.	Организация кружка социально-педагогической направленности	0-3	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 2 балла;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен –</p>	

			5 баллов	
6.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников	0-3	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 3 балла</p>	
7.	Гармонизация детско-родительских отношений	0-5	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 2 балла;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 5 баллов</p>	
8.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	0-4	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 2 балла;</p>	

			оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 4 балла	
9.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	0-5	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 2 балла ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 5 баллов	
10.	Участие в работе школьной службы примирения	0-10	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 4 балла ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 10 баллов	
	Максимальное количество баллов	50 б		

2. Педагог-психолог

1	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса	0-2	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла</p>	
2	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)	0-3	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 3 балла</p>	
3	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	0-2	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла</p>	
4	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально-значимой работы	0-2	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен не-</p>	

			<p>достаточно ярко – 1 балл;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла</p>	
5	Организация кружка социально-психологической направленности	0-2	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла</p>	
6	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников	0-2	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла</p>	
7	Проведение профориентационной и диагностической работы с обучающимися	0-3	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 3 балла</p>	

8	Помощь в формировании и развитии учебных групп	0-2	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла</p>	
9	Гармонизация детско-родительских отношений	0-2	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла</p>	
10	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	0-2	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла</p>	
11	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	0-2	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл;</p>	

			оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла	
12	Гармонизация взаимодействия в системе «учитель-ученик»	0-2	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла	
13	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников	0-2	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла	
14	Участие в работе школьной службы примирения	0-2	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла	
15	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образова-	0-3	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ;	

	тельной учреждения		<p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 3 балла</p>	
16	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)	0-3	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 3 балла</p>	
18	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы деятельности обучающихся	0-3	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 3 балла</p>	
19	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся	0-3	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен –</p>	

			3 балла	
20	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе	0-3	<p>Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл;</p> <p>оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 3 балла</p>	
	Максимальное количество баллов	506		

ПЕРЕЧЕНЬ

**целевых показателей эффективности деятельности педагогических работников дошкольного отделения МАОУ СОШ
№1 для установления стимулирующих выплат**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Кол-во баллов	Примечание
Воспитатель				
1. Охрана здоровья воспитанников, организация физкультурно-оздоровительной работы				
1.1	Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей	<p>а) мероприятия по оздоровлению,</p> <p>б) мероприятия по формированию здорового образа жизни,</p> <p>в) отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации,</p> <p>г) участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни</p> <p>д) результаты мониторинга посещаемости воспитанников,</p> <p>е) отсутствие случаев детского травматизма</p>	<p>а-г по 1б</p> <p>от 3б до 5б</p> <p>4б</p>	<p>а-г- отражаются в календарном планировании</p> <p>д - 100 % - 5</p> <p>81-99% - 4</p> <p>75-80% - 3</p> <p>100% гр. ОВЗ -3</p>
2. Качественное обеспечение образовательных услуг				

2.1	Наличие системы мониторинга динамики индивидуальных достижений обучающихся:	<p>1. Проведение мониторинга ключевых компетентностей (детское портфолио - накопление фактов, свидетельствующих о проявлении ключевых компетентностей)</p> <p>2. Ведение журнала динамики достижений детей группы</p> <p>3. Проведение мониторинга качества освоения ООП ДО (диагностические карты по областям развития, аналитические выводы к ним)</p>	<p>16 (1)</p> <p>26 (2)</p> <p>56 (3)</p> <p>16 (4)</p> <p>2,5 (5)</p>	<p>(1) Спонтанные записи</p> <p>(2) Целенаправленные записи на отдельных детей</p> <p>(3) Целенаправленные записи на всех детей</p> <p>(4) за каждую ООР</p> <p>(5) 2,5 - сдано с опозданием</p>
2.2	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, индивидуальные, творческие и др.)	Проект, (программа, педагогическая технология), необходимый методический, дидактический материал и пособия к ним	36 - 56	Документально оформленный с фото подтверждением и представлением в методический кабинет
2.3	Осуществление адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям	16	
2.4	Использование ИКТ для проведения организованной образовательной	Пользователь интернет-ресурсов	06	-применение готового конспек-

	деятельности и расширения познавательного кругозора обучающихся		1б 1б	та; -познавательные презентации - 1б -детское тестирование (конкурсы) двоих детей 1б
2.5	Проведение олимпиад, конкурсов, мероприятий, направленных на выявление и развитие у обучающихся интеллектуальных и творческих способностей, способностей к занятиям физической культурой и спортом	Количество проведенных конкурсов, викторин, выставок	1б	
3. Создание элементов образовательной инфраструктуры (развивающей предметно-пространственной среды) в группах, на прогулочных участках и помещениях ДО				
3.1	Благоустройство и создание развивающей предметно-пространственной среды в группах на прогулочных участках и помещениях ДО.	- обеспечение безопасной, доступной, полифункциональной, вариативной предметной пространственной среды; - обеспечение необходимыми элементами предметно-развивающей и игровой среды /за исключением материала для проведения организованной ООД	1-3б	1б –привлечение 2 семей; 3б- привлечение более 10 семей
4. Качество работы с родителями				
4.1	Использование разнообразных форм взаимодействия с семьями воспи-	Количество инновационных форм		(а, б) фотоотчет по двум темам

	танников а) информированность родителей о достижениях ребенка и проведенных мероприятиях б) вовлеченность родителей в образовательный процесс в) обучение родителей педагогическим знаниям г) приглашение представителей сетевого взаимодействия для участия на родительских собраниях	взаимодействия: а) портфолио группы, экспозиции, выставки б) освещение совместных действий ДО и родителей на официальной странице МАОУ СОШ № 1 и дошкольного отделения в ВК в) мастер-классы, школы	1б (а, б) 2б (в)	2б проведение мастер –класса, школы 0,5б привлечённый человек для проведения мастер -класса
4.2	Объем привлеченных семей к созданию условий для развития свободной игровой деятельности	Необходимость и целесообразность приобретения/изготовления игрушек и пособий	от 1 до 5б	1б – 2 семьи 2б - 5 семей 3б – 10 семей 4б -15 семей 5б - участие всей группы
4.3	Первичное выявление семей группы риска	работа с семьей	0,5-2 б	(тетрадь взаимодействия)
5. Профессиональный рост педагога				
5.1	Участие в профессиональных и творческих конкурсах и смотрах ДО, муниципального, регионально-	Наличие подтверждающих дипломов, грамот, благодарностей.	ДО 3,2,1б	С I по III место

	го, федерального уровня		Мун. 4,3,2б Рег. 5,4,3б	
5.2	Работа в творческих группах и коллективных педагогических проектах ДО	Активная деятельность в составе ТГ, ведение необходимой документации	3-15б	3 б активная деятельность в составе группы 10б активная деятельность в составе группы, подготовка документации 15б активная деятельность в составе группы, выступления на мероприятиях разного уровня
6. Дополнительное участие в образовательных мероприятиях				
6.1	Проведение работы по дополнительному образованию детей (кружковая работа)	Программа, планирование, ресурсы, фотоматериалы результатов детской деятельности	1-10б	10б соответствие программы, во время подготовленное планирование, ресурсы, фотоматериалы 5б соответствие программы, ресурсы, фотоматериалы 3 б проведение кружка, резуль-

				таты детской деятельности 1б проведение кружковой работы
6.2	Участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях, спортивных мероприятиях, организованных КО Новгородской области, КО и МП муниципального района	количество участников, количество призеров	3б (I) 2б (II) 1б (III) 0,5 б	- за каждого призера I, II, III место за участие
7. Информационная открытость				
7.1	Пропаганда деятельности ДО в СМИ	Размещение информации, опыта -в газете, журналах по дошкольному образованию -транслирование мероприятия по TV	1-3б	3б журнал, телевидение 1б сайт
8. Особые условия в работе				
8.1	Напряженный режим работы	-постоянная работа на разновозрастных группах -временный прием детей из других групп -участие в субботниках ДО, сверхурочная работа -участие в общественных комиссиях	1-5 б	1б участие в общественных комиссиях 2б временный прием детей из др. групп, 3 б разновозрастные группы 5б субботники, сверхурочная работа
8.2	Работа с документами	Календарное планирование,	+/- 5б	

		Журнал достижений детей, диагностические/речевые карты		
8.3	Исполнение трудовой дисциплины	-Подмена отсутствующего педагога/взаимовыручка -отсутствие долгов по родительской плате (долг не более 1 тыс.), -нарушение режима деятельности ДО, должностной инструкции -создание конфликтной ситуации с коллегами, родителями	+/- 5б	
Старший воспитатель				
1. Охрана здоровья воспитанников, организация физкультурно-оздоровительной работы				
1.1	Наличие системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей	а) охват проведения в ДО б) групповой объем проведения	3б - 20% - 49%, 6б от 50%	а) от количества групп б) от количества запланированных мероприятий
2. Качественное обеспечение образовательных услуг				
2.1	Наличие системы мониторинга динамики индивидуальных достиже-	охват обучающихся	3б - 20% -	От численности всех обучаю-

	ний обучающихся		49%, 6б от 50%	щихся
2.2	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, индивидуальные, творческие и др.)	а) охват проведения в ДО; б) групповой объем проведения	3б – 20% - 49%, 6б от 50%	а) от количества групп б) от количества запланированных мероприятий
2.3	Осуществление адресной работы с различным контингентом воспитанников	Наличие педагогических консилиумов	5б	
2.4	Эффективность программ и технологий, направленных на коррекцию или развитие обучающихся	Динамика в развитии обучающихся	3б - 20%- 49%, 6б от 50%	от численности детей, охваченных адресной помощью
2.5	Организация мероприятий, направленных на выявление у обучающихся индивидуальных способностей	Охват обучающихся	3б - 20%- 49%, 6б от 50%	от численности обучающихся с 4-х лет

3. Создание элементов образовательной инфраструктуры (развивающей предметно-пространственной среды) в группах, на прогулочных участках и помещениях ДО				
3.1	Наличие необходимой информации на стендах ДО, необходимого дидактического материала для проведения ООД	Обеспечение методического кабинета	3-5б	3б - наличие необходимой информации 5б –приобретение необходимых дидактических материалов, их изготовление
3.2	Оформление предметно - развивающей среды в ДО, помещениях и прилегающей территории в рамках проектов, конкурсов, мероприятий и т.п.	Обеспечение методического кабинета	5-10б	5б - оформление необходимыми материалами, оформление инфоповодов 10б - приобретение, оформление, реконструкция материалов и оборудования, при проведении мероприятий разного уровня, трансляция в СМИ
4. Качество работы с родителями				
4.1	Наличие результатов вовлеченности родителей в образовательный процесс	а) охват проведения в ДО; б) групповой объем проведения	3б - 20%-49%, 6б от 50%	а) от количества групп б) от количества запланированных мероприятий
4.2	Наличие результатов удовлетворен-	Итоги анкетирования	6б от	

	ности родителей качеством образовательных услуг		80%	
5. Профессиональный рост педагога				
5.1	Участие педагогов ДО в профессиональных конкурсах	Наличие поощрений	3-5б	3б участие педагогов их подготовка 5б –призовые места на конкурсе
5.2	Работа в творческих группах и коллективных педагогических проектах ДО	Активная деятельность в составе ТГ	5-15б	5б - активная деятельность в составе группы 10б - активная деятельность в составе группы, подготовка документации 15б - активная деятельность в составе группы, выступления на мероприятиях разного уровня
6. Дополнительное участие в образовательных мероприятиях				
6.1	Организация работы по дополнительному образованию детей (участие детей в конкурсах, выставках,	Охват обучающихся	3 б – 20%-	от численности всех обучающихся в группе

	фестивалях, спортивных мероприятия, организованных КО Новгородской области, КО муниципального района)		49%, 6б от 50%	
7. Информационная открытость				
7.1	Предоставления опыта работы	<p>- Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через мастер-классы</p> <p>- Размещение информации, опыта в газете, журналах по дошкольному образованию</p>	3-5б	<p>3б - участие на семинарах, конференциях и т.п.</p> <p>5б - публикации опыта работы</p>
8. Особые условия в работе				
8.1	Работа с документами	<p>Своевременное и качественное предоставление документов (отчетов, информации, сведений, графиков, расписаний)</p> <p>Взаимовыручка</p> <p>Участие в субботниках ДО, сверхурочная работа</p>	5-10б	<p>5б работа с документами, своевременность выполнения</p> <p>10 б обработка и подготовка большого объема документов, качество выполнения работы</p>

1. Охрана здоровья воспитанников				
1.1	Охват обучающихся		5б	Охват более 100% - 5б Охват менее 100% - 0б
2. Качественное обеспечение образовательных услуг				
2.1	Наличие результатов диагностического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним	Речевые (диагностические) карты	1-5б	1б - заполнение речевых карт; 3б - наличие результатов диагностики на всех детей; 5б - охват дополнительного количества детей для диагностики
2.2	Разработка рабочих программ		1-5б	1б - разработка коллективной программы 5б - наличие качественно разработанной программы (своей)
2.3	Эффективность реализуемых программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	Педагогический консилиум	1-5б	1б - участие в консилиуме, подготовка документов 2б - наличие динамики у воспитанников 5б - проведение консилиума
2.4	Совместная работа с другими специалистами по комплексному	- Мониторинг ключевых компетентно-	1-5б	1б - мониторинг компетентностей

	сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся	стей (Детское портфолио - накопление фактов, свидетельствующих о проявлении ключевых компетентностей), - МПК ДО		2б - детское портфолио 5б - МПК ДО
2.5	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды	Консультации, мастер-классы	1-3б	консультирование педагогов и родителей (1б 1-4 чел., 2б 5-8 чел., 3б 9-15 чел.); 2б - создание речевой среды, ее multifunctionality 3б - мастер класс, проведение их на педагогических советах
2.6	Использование в работе современных информационных ресурсов	Пользователь интернет-ресурсов	0б 2б 3-5б	- применение готового конспекта; - модернизация конспекта и подготовка дидактического материала к нему; - познавательные презентации
3. Качество работы с родителями				
3.1	Вариативность направлений просветительской работы с родителями	Количество инновационных форм взаи-	1-2б	0,5 б сайт 1б внутренняя печать

	лями	модействия: - освещение совместных действий ДО и родителей на сайте ДО, - внутренней печати ДО - мастер-классы, школы		26 мастер классы
4. Профессиональный рост педагога				
4.1	Участие в конкурсах по профилю деятельности	Наличие дипломов, грамот, благодарностей.	Мун. 4,3,26 РЕГ. 5,4,36	С I по III место
4.2	Работа в творческих группах и коллективных педагогических проектах ДО	Активная деятельность в составе ТГ	5-15 б	5б - активная деятельность в составе группы 10б - активная деятельность в составе группы, подготовка документации 15б - активная деятельность в составе группы, выступления на мероприятиях разного уровня

4.3	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	Наличие подтверждающих материалов	5б	
5. Дополнительное участие в образовательных мероприятиях				
5.1	Проведение работы по дополнительному образованию детей (кружковая работа)	Программа, планирование, ресурсы, фотоматериалы результатов детской деятельности	1-10б	10б- соответствие программы, во время подготовленное планирование, ресурсы, фотоматериалы 5б - соответствие программы, ресурсы, фотоматериалы 3б - проведение кружка, результаты детской деятельности 1б - проведение кружковой работы
6. Информационная открытость				
6.1	Предоставления опыта работы	- выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов - размещение информации, опыта в газе-	3-5б	3б - участие на семинарах, конференциях и т.п. 5б - публикации опыта

		те, журналах по дошкольному образованию		работы
7. Особые условия в работе				
7.1	Работа с документами	Календарное планирование, диагностические/речевые карты	+/- 5б	
7.2	Исполнение трудовой дисциплины	-нарушение режима деятельности ДО, должностной инструкции -создание конфликтной ситуации с коллегами, родителями	+/- 5б	
7.3	Напряженный режим работы	-постоянная работа на разновозрастных группах -временный прием детей из других групп -участие в субботниках ДОУ, -участие в общественных комиссиях -взаимовыручка	1-5б	1б участие в общественных комиссиях 3б временный прием детей из др. групп, субботники 5б разновозрастные группы, взаимовыручка
7.4	Пополнение развивающей предметно-пространственной среды в ДО, группах, кабинетах по профилю	- дидактические игры - презентация - оборудование и т.п.	1-6б	1б дидактические игры (1-2 игры) 3б презентация, использование ИКТ по теме, с предоставлением в методический ка-

				бинет ДО 6б нетрадиционное оборудование для всей группы
--	--	--	--	--

Примечание. **Понижающие показатели:**

1. В случае наличия обоснованных жалоб и обращений со стороны родителей, из общего количества баллов вычитается 10 баллов за каждую жалобу.
2. в случае создания конфликтных ситуаций в учреждении, нарушение кодекса этики вычитается 25 баллов из общего количества баллов.

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности работников (обслуживающего персонала) МАОУ СОШ №1 для установления стимулирующих выплат

Показатели оценки эффективности деятельности работников учреждения (вспомогательного персонала)

п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Кол-во баллов
1.Младший воспитатель, помощник воспитателя		
1.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений в ДО	1-15 б
1.2.	Соблюдение режимных моментов в соответствии с санитарно-эпидемиологических требований	1-15 б
1.3.	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических требований	1-15 б
1.4.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания	1-15 б
1.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	1-10 б
1.6.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в ДО	1-10 б
1.7.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации	1-10 б
1.8.	Соблюдение трудовой дисциплины	1-10 б

1.9.	Соблюдение правил техники безопасности	1-10 б
1.10.	Надлежащее исполнение должностных обязанностей	1-10 б
1.11.	Обеспечение экономии лимитов потребления электрической энергии	1-10 б
1.12.	Обеспечение лимитов потребления воды и водоотведения	1-10 б
1.13.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся	1-10 б
2. Заведующий производством (шеф-повар), повар, подсобный рабочий		
2.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений в ДО	1-15 б
2.2.	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических требований	1-15 б
2.3.	Соблюдение техники безопасности	1-15 б
2.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи	1-15 б
2.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	1-15 б
2.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки	1-10 б
2.7.	Своевременное исполнение предписаний должностных лиц, осуществляющих государственный контроль (надзор)	1-15 б
2.8.	Образцовое содержание кухонного оборудования, его сохранность	1-10 б
2.9.	Обеспечение экономии лимитов потребления электрической энергии	1-10 б
2.10.	Обеспечение лимитов потребления воды и водоотведения	1-10 б

2.11.	Надлежащее исполнение должностных обязанностей	1-10 б
2.12.	Соблюдение трудовой дисциплины	1-10 б
3. Заведующий хозяйством		
3.1.	Своевременное исполнение предписаний должностных лиц, осуществляющих государственный контроль (надзор)	1-20 б
3.2.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1-20 б
3.3.	Образцовое содержание и сохранность оборудования, продуктов питания	1-15 б
3.4.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	1-15 б
3.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	1-15 б
3.6.	Соблюдение техники безопасности	1-15 б
3.7.	Обеспечение экономии лимитов потребления электрической энергии	1-15 б
3.8.	Обеспечение лимитов потребления воды и водоотведения	1-15 б
3.9.	Надлежащее исполнение должностных обязанностей	1-10 б
3.10	Соблюдение трудовой дисциплины	1-10 б
4. Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)		
4.1	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний	1-25 б
4.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных	1-25 б
4.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	1-25 б

4.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)	1-25 б
4.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	1-25 б
4.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность	1-25 б
5. Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий		
5.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водосточков, электроснабжения образовательной организации	1-30 б.
5.2.	Оперативность и качество выполнения заявок	1-25 б
5.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	1-25 б
5.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	1-25 б
5.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	1-25 б
5.6.	Надлежащее исполнение должностных обязанностей	1-10 б
5.7.	Соблюдение трудовой дисциплины	1-10 б
6. Обслуживающий персонал (дворник, сторож, уборщица, кастелянша, вахтер и т.д.)		
6.1.	Соблюдение правил техники безопасности	1-25 б
6.2.	Сохранность закрепленного хозяйственного инвентаря и оборудования	1-25 б
6.3.	Высокий уровень профилактических работ, либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	1-20 б

6.4.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	1-20 б
6.5.	Надлежащее исполнение должностных обязанностей	1-20 б
6.6.	Соблюдение трудовой дисциплины	1-20 б
6.7.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений	1-20 б
