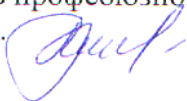


Согласовано

Председатель профсоюзного комитета  
Михеева Н.О.



## **ПОЛОЖЕНИЕ** **об оплате труда работников МБОУ «Новинская школа»**

(далее – Положение)

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением главы администрации Богородского района Нижегородской области от 01.09.2008 № 1958 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Богородского района Нижегородской области» и другими нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, органов местного самоуправления.

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ «Новинская школа» устанавливается в целях:

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

1.3. Система оплаты труда работников МБОУ «Новинская школа» носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с представительным органом работников.

1.4. Система оплаты труда работников МБОУ "Новинская школа" включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей, главного бухгалтера, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов (базовых должностных окладов), утверждаемых Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях

неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной работе, а также по работе, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка МБОУ «Новинская школа» и должностным инструкциям.

1.9. Формирование фонда оплаты труда МБОУ «Новинская школа» осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, количеством обучающихся, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

1.10. МБОУ «Новинская школа» самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального и районного норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников МБОУ «Новинская школа».

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МБОУ «Новинская школа», в части оплаты труда работников предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых ими бюджетных услуг.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемый на оплату труда работников МБОУ «Новинская школа», ежегодно индексируется не ниже индекса изменений средней заработной платы в Нижегородской области.

## **2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Фонд оплаты труда работников МБОУ «Новинская школа» распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается руководителем МБОУ «Новинская школа» по согласованию с представительным органом работников.

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

2.3. Штатное расписание МБОУ «Новинская школа» ежегодно утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих. В соответствии с уставной деятельностью МБОУ «Новинская школа» при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессионально квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года N 305н; от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н; от 5 мая 2008 года N 217н; от 18 июля 2008 года N 342н и настоящим Положением.

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ устанавливаются руководителем МБОУ «Новинская школа» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы)

работников МБОУ «Новинская школа» по должностям и профессиям соответствующих профессионально-квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1.

Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» определена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы (минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 к настоящему Положению «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБОУ «Новинская школа») (далее - минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам педагогических работников)

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя МБОУ «Новинская школа» в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 6 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Новинская школа».

В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Новинская школа» определено в приложении 6 к настоящему Положению.

2.8. Работникам МБОУ «Новинская школа» устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя МБОУ «Новинская школа» в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат изложен в приложении 3 к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам:

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

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессионально-квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ могут применяться повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к

окладу (приложение 1).

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

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

2.9.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института права на установление повышающего коэффициента за образование не дает.

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

2.9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады как лицам, имеющим высшее образование, устанавливаются:

- при получении диплома о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом.

2.9.9. Основным документом для определения стажа работы являются трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению 4 к настоящему Положению.

2.9.10. Оплата труда библиотечных и других работников МБОУ «Новинская школа», не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организации, подведомственных Управлению образования администрации Богородского муниципального района Нижегородской области, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, здравоохранения и физической культуры установлены в приложении 8 к настоящему Положению.

2.9.11. Изменение размеров должностных окладов (ставок заработной платы) производится при:

- изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) Правительством Нижегородской области, с даты введения новых минимальных окладов по ПКГ;

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

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном, оплачиваемом или другом отпуске, а также в

период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9.12. Директор МБОУ «Новинская школа» проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной действующим законодательством Российской Федерации.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников МБОУ «Новинская школа» несет её руководитель.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в организации:

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

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.10.2. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

старшим воспитателям дошкольных образовательных организациях, образовательных организаций дополнительного образования;

педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду;

методистам, старшим методистам образовательных организаций;

тьюторам образовательных организаций (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования);

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных организаций (кроме дошкольных образовательных организаций и образовательных организаций дополнительного образования).

2.10.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

учителям 1 - 11 (12) классов общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы и общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;

педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

логопедам учреждений здравоохранения и социального обслуживания.

2.10.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

36 часов в неделю - воспитателям в дошкольных образовательных организаций, дошкольных группах общеобразовательных организаций и образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста, в образовательных организациях дополнительного образования.

2.10.5. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.10.6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

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

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

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом МБОУ «Новинская школа» и правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Новинская школа», тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.10.8. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

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

учителям физической культуры сельских общеобразовательных организаций при возложении на них в счет сохраняемого должностного оклада в полном размере обязанностей учителя (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию, классному руководству и другому.

2.10.9. Учителям общеобразовательных организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой

педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

2.10.10. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников МБОУ «Новинская школа» без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.10.11. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются работодателем.

При установлении учителям и преподавателям, для которых МБОУ «Новинская школа» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в МБОУ «Новинская школа» ее руководителем, определяется учредителем, МБОУ «Новинская школа» либо иным лицом, уполномоченным в соответствии с действующим законодательством, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем МБОУ «Новинская школа». Преподавательская работа в той же организации для указанных работников совместительством не считается.

2.10.12. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

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

Порядок, установленный абзацами первым - третьим настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской, педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУ

«Новинская школа».

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой организации, учителей, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

Тарификация учителей общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы в очно-заочной форме в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

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

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия, и к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

2.11.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

### **3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МБОУ «НОВИНСКАЯ ШКОЛА», ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

3.1. Зарплата руководителя МБОУ «Новинская школа», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.



3.2. Должностной оклад руководителя МБОУ «Новинская школа», определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации устанавливается министерством образования Нижегородской области в кратности от 1 до 8.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном и местном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

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

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 «Выплаты компенсационного характера работникам МБОУ «Новинская школа» к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Премирование руководителя организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем организации, либо лицом, уполномоченными в соответствии с действующим законодательством в установленном порядке за счет бюджетных средств и средств от приносящих доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации. Размеры премирования руководителя организации, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

Для руководителя организации работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем, либо уполномоченным лицом, в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утверждаемом муниципальным нормативным актом, либо приказом лица, уполномоченного в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Руководителю МБОУ «Новинская школа», заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю МБОУ «Новинская школа» устанавливается:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 10%;
- при выслуге более 10 лет - до 15%.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя (главного бухгалтера) и руководителя МБОУ «Новинская школа» и величины средней заработной платы основного персонала по МБОУ «Новинская школа», педагогического стажа работы - для заместителей, курирующих учебно-воспитательную работу, и стажа работы - для заместителя по хозяйственной работе, главного бухгалтера.

$H_v = (Z_c \times K) \times B$ , где

$H_v$  - надбавка за выслугу в денежном выражении;

$Z_c$  - средняя заработная плата основного персонала по МБОУ «Новинская школа»;

$K$  - коэффициент соотношения должностного оклада заместителя (главного бухгалтера) к должностному окладу руководителя;

$B$  - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

3.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской

Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, «Заслуженный мастер профтехобразования», а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Народный артист», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% к средней заработной плате работников основного персонала. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

3.8. Порядок отнесения МБОУ «Новинская школа» к группам по оплате труда руководителей, порядок расчета должностного оклада руководителя МБОУ «Новинская школа» разрабатываются на основе настоящего Положения и утверждаются соответствующим лицом (органом), уполномоченным учредителем в соответствии с действующим законодательством.

#### **4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

4.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии организации, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем организации на соответствующие должности.

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

4.2. Педагогическим работникам при введении в штаты МБОУ «Новинская школа» должностей классных воспитателей дополнительная оплата за классное руководство не производится. Должностные оклады, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

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

4.4. Положением об оплате труда работников МБОУ «Новинская школа» может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Материальная помощь может быть оказана при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя, - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются коллективным договором МБОУ «Новинская школа».

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

Принято на общем собрании 31 августа 2015 года

**ПОРЯДОК  
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «НОВИНСКАЯ ШКОЛА»**

1. Порядок формирования должностных окладов работников учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям работников образования.

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
с 1 января 2014 года			
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3305	3724	3801
с 1 октября 2014 года			
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3536	3985	4067

Примечание:

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

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

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад»;

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
с 1 января 2014 года				
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	3533	3980	4063
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	3727	4199	4285
с 1 октября 2014 года				
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	3780	4259	4347
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	3988	4493	4585

Примечание:

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

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

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад»;

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

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <sup>1</sup> , руб.	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <sup>2</sup> , руб.	Минимальный оклад <sup>3</sup> , руб.	Минимальный оклад <sup>4</sup> , руб.	Минимальный оклад <sup>5</sup> , руб.	Минимальный оклад <sup>6</sup> , руб.	Минимальный оклад <sup>7</sup> , руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду,	1,0	3600	3834		4984	6578	6305	7501	9421

инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)									
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	4000	4260		5538	7310	7006	8335	10469
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	4200	4473	5144	5815	7676	7356	8752	10993
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель,	1,22	4400	4686	5389	6092	8041	7706	9168	11516

старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Примечание:

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

<sup>2</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием «санаторная», общеобразовательных организаций со специальным наименованием «специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением».

<sup>3</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных общеобразовательных организаций с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

<sup>4</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных профессиональных образовательных организаций.

<sup>5</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющих обучение – с 1 мая 2014 года.

<sup>6</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

<sup>7</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
с 1 января 2014 года				

1 квалификационный уровень	1,0	5470	6163	6291
2 квалификационный уровень	1,04	5698	6420	6553
3 квалификационный уровень	1,09	5926	6677	6815
с 1 октября 2014 года				
1 квалификационный уровень	1,0	5853	6594	6731
2 квалификационный уровень	1,04	6097	6869	7012
3 квалификационный уровень	1,09	6341	7144	7292

Примечание:

\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

1.6. Положением об оплате труда работников учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты по должности, повышающие должностной оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.7. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (п. 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (п. 1.5 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

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

за квалификационную категорию:

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

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», остался один год и менее. Повышающий коэффициент устанавливается приказом работодателя по представлению соответствующей аттестационной комиссии.

1.8. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в

процентном отношении от оклада. Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Правительством Нижегородской области и размер денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Педагогическим работникам учреждений, осуществляющих образовательную деятельность на территории Богородского муниципального района Нижегородской области, должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

1.9. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп должностей работников образовательных организаций предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к минимальным окладам:

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 года до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 0,1

при выслуге более 10 лет - до 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организаций в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункт 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 4 к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Педагогическим работникам учреждения, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, «Заслуженный мастер профтехобразования», а также работникам организации, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Народный артист», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к минимальному окладу по должности. Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.10. Положением об оплате труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, могут устанавливаться повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.



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

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

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

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

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

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
с 1 января 2014 года				
1 квалификационный уровень	1,0	3082	3472	3544
2 квалификационный уровень	1,07	3305	3724	3801
с 1 октября 2014 года				
1 квалификационный уровень	1,0	3298	3715	3792
2 квалификационный уровень	1,07	3536	3985	4067

Примечание:

\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого уровня государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
с 1 января 2014 года				
1 квалификационный уровень	1,0	3229	3639	3714
2 квалификационный уровень	1,09	3533	3980	4063
3 квалификационный уровень	1,2	3874	4366	4455
4 квалификационный уровень	1,32	4274	4815	4915
5 квалификационный уровень	1,45	4673	5264	5374
с 1 октября 2014 года				
1 квалификационный уровень	1,0	3455	3894	3974
2 квалификационный уровень	1,09	3780	4259	4347
3 квалификационный уровень	1,2	4145	4672	4767
4 квалификационный уровень	1,32	4573	5152	5259
5 квалификационный уровень	1,45	5000	5632	5750

Примечание:

\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих второго уровня государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
с 1 января 2014 года				
1 квалификационный уровень	1,0	4169	4697	4794

2 квалификационный уровень	1,09	4558	5136	5242
3 квалификационный уровень	1,2	5014	5650	5766
4 квалификационный уровень	1,33	5527	6227	6356
5 квалификационный уровень	1,48	6154	6934	7077
с 1 октября 2014 года				
1 квалификационный уровень	1,0	4461	5026	5130
2 квалификационный уровень	1,09	4877	5496	5609
3 квалификационный уровень	1,2	5365	6046	6170
4 квалификационный уровень	1,33	5914	6663	6801
5 квалификационный уровень	1,48	6585	7419	7572

Примечание:

\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих третьего уровня государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих третьего уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

2.5. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
с 1 января 2014 года				
1 квалификационный уровень	1,0	6609	7447	7601
2 квалификационный уровень	1,10	7293	8218	8387
3 квалификационный уровень	1,21	7977	8988	9173
с 1 октября 2014 года				
1 квалификационный уровень	1,0	7072	7968	8133
2 квалификационный уровень	1,10	7804	8793	8974
3 квалификационный уровень	1,21	8535	9617	9815

Примечание:

\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в

наименовании слов «начальная школа - детский сад»

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

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

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

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

2.7. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение повышающего коэффициента не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

3. Порядок формирования должностных ставок заработной платы работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессионально квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

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

3.2 Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы:

- с 1 января 2014 года: 2963 руб.; 3338\* руб., 3407\*\* руб.;

- с 1 октября 2014 года: 3170 руб., 3572 \*руб., 3645\*\* руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

Примечание:

\* Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

\*\* Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы:

- с 1 января 2014 года: 3383 руб.; 3812\* руб., 3891\*\* руб.;

- с 1 октября 2014 года: 3620 руб., 4079\* руб., 4163\*\* руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

Примечание:

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

\*\* Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: - с 1 января 2014 года: 2963 руб., 3338* руб., 3407** руб., - с 1 октября 2014 года: 3170 руб., 3572* руб., 3645** руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04

	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: - с 1 января 2014 года: 3383 руб., 3812* руб., 3891** руб., - с 1 октября 2014 года: 3620 руб., 4079* руб., 4163** руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	
		Слесарь-сантехник	
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	

Примечание:

\* Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

\*\* Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих муниципальных дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы по профессии. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется с минимальной ставкой заработной платы профессии. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новую минимальную ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 0,1

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ. Применение надбавок к ставке заработной платы за выслугу лет не образует новую минимальную ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Сумма всех произведенных увеличений и минимальной ставки заработной платы по профессии формирует ставку заработной платы конкретного работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Новинская школа»  
Богородского муниципального района  
Нижегородской области

**ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«НОВИНСКАЯ ШКОЛА»**

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

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок и доплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	За работу в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах (специалистам согласно пункту 1.5 настоящего приложения)	25
2.	за границами населенных пунктов (для учреждений круглогодичного действия) (специалистам согласно пункту 1.5 настоящего приложения)	25
3.	За работу в учреждениях, не имеющих бытовых коммуникаций (водопровода, центрального отопления, канализации и др.)	10

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок и доплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	За работу в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья)	15-20
2.	За работу в образовательных организациях, имеющих отделения, классы, группы в которых реализуется адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся (воспитанников) ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: Руководителю	20



	Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных организациях с наличием интерната: Руководителю Работникам, непосредственно занятым в таких (классах) группах	20 20
3.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20
4.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, учреждений по работе с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками)	20

1.3. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в образовательной организации.

1.4. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) работника по должности, без учета повышения по другим основаниям.

1.5. Установление выплат компенсационного характера в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях), а также за границами населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия), осуществляется следующим работникам организаций:

1) Руководящие работники:

- директора, начальники, заведующие образовательными организациями;
- заместители директоров, начальников, заведующих образовательными организациями;

2) Специалисты:

- библиотекари, педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
- преподаватели-организаторы ОБЖ;
- психологи, социальные педагоги, педагоги-психологи;
- старшие лаборанты;

- лаборанты, имеющие высшее и среднее профессиональное образование, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в образовательном (воспитательном) процессе.

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы))
-------	---------------------	---

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

		месячной нормы
6.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере

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

1.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.10. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Новинская школа»  
Богородского муниципального района  
Нижегородской области

**ДОПЛАТЫ  
ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ  
НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
ОБЯЗАННОСТИ В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «НОВИНСКАЯ ШКОЛА»**

Перечень оснований		Размер надбавок и доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой)		
Учителям	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей		
Учителям	1 - 4 классов	10
3. За проверку письменных работ		
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии		10
4. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими		
Учителям в школах		10
5. За руководство методическими объединениями		
Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения		до 15
6. За обслуживание вычислительной техники		
Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера		
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц		10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц		15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц		20
- за 15 и более технически исправных и		25

эксплуатируемых компьютеров	
7. За заведование учебно-опытными участками (в зависимости от объема на время выполнения работ)	
Учителям	до 25
8. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	
Учителям	до 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
9. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	
В школах педагогическим работникам (в целом на школу) с количеством классов-комплектов	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
10. За работу с библиотечным фондом учебников	
Работникам образовательных организаций, где отсутствует должность библиотекаря, за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом организации	до 20
11. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
12. За заведование хозяйством	
Директорам или другим работникам при отсутствии в штате организаций должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством	до 10
13. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию	
Педагогическим работникам в школах, имеющих	
6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60
14. За руководство отделами:	
Во внешкольных организациях при наличии в образовательной организации 10 кружков одного профиля	
Педагогам дополнительного образования	30
15. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	
В детских дошкольных организациях	
Помощникам воспитателей	30
16. Педагогическим работникам образовательных организаций за участие в работе на областных, районных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	

Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
17. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
18. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
19. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по соответствующему квалификационному уровню профессионально квалификационной группы.

1.1. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников по должностям: «учитель», «преподаватель», «педагог» обязанности в общеобразовательных организациях Богородского муниципального района Нижегородской области (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад») устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 30 процентов и на 14 процентов в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Нижегородской области.

Доплаты за дополнительно возложенные на других педагогических работников обязанности в общеобразовательных организациях Богородского муниципального района Нижегородской области (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад»), за исключением педагогических работников, указанных в абзаце первом пункта 1.1, и воспитателей общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные общеобразовательные программы, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 14 процентов.

1.2. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности в общеобразовательных организациях Богородского муниципального района Нижегородской области (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад»), а также общеобразовательных организаций с наличием интерната, реализующих адаптированные общеобразовательные программы, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного в соответствии нормативными правовыми актами.

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для организаций всех типов и видов, за исключением специальных (коррекционных) организаций (классов) Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты. Для специальных (коррекционных) организаций (классов) доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей.

**ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ  
В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ  
УЧРЕЖДЕНИИ «НОВИНСКАЯ ШКОЛА»**

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в судебном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2. Перечень образовательных организаций, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждения	Наименование должностей
1.	Образовательные организации, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, сурдопедагоги*, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые

	<p>(пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УВП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов*, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми*, воспитатели-методисты</p>
--	--

<\*> Данные должности переименованы.

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в организациях здравоохранения и социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам профессиональных образовательных организаций;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

9) педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;



10) преподавателям организации дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (педагогическое образование).

Работникам организаций время педагогической работы в МОО, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

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

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

**ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РУКОВОДЯЩЕЙ РАБОТЫ  
РУКОВОДИТЕЛЯ МБОУ «НОВИНСКАЯ ШКОЛА»**  
(далее – Порядок)

1. Настоящий Порядок регулирует вопросы, связанные с исчислением стажа (общей продолжительности) руководящей работы для установления руководителям организации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет.

2. В стаж руководящей работы руководителя МБОУ «Новинская школа» включаются:

- периоды работы в должностях: директор, заместитель директора, начальник, заместитель начальника, заведующий, старший мастер, управляющий хозяйством, руководитель структурного подразделения, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, главный инженер, заместитель главного инженера и другие должности, имеющие в начале наименования слова «главный» (кроме главного специалиста в учреждениях, предприятиях, организациях, не относящихся к органам власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления);

- периоды освобожденной работы в КПСС и ВЛКСМ на ответственных должностях: секретарь, заведующий, заместитель заведующего отделом, сектором, архивом, инструктор, а также освобожденный выборный работник первичной партийной и комсомольской организации;

- периоды освобожденной партийной работы в партийно-политических органах Советской Армии, МВД в должностях политического состава подразделений, частей, учреждений, политотделов, управлений;

- периоды работы профсоюзных работников, освобожденных от замещения основных должностей вследствие избрания (делегирования) в профсоюзные органы, включая время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в орган первичной профсоюзной организации, созданной на предприятиях, учреждениях, организациях в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- периоды работы в должностях: депутата законодательного (представительного) органа субъекта Российской Федерации, главы исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации, депутата представительного органа местного самоуправления и главы муниципального образования, осуществляющих указанные полномочия на постоянной основе;

- периоды работы на руководящих должностях в органах государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, а также органах государственной власти и управления Союза ССР и союзных республик, в организациях и учреждениях, осуществлявших в соответствии с законодательством Союза ССР и союзных республик отдельные функции государственного управления;

- периоды военной службы в должностях офицерского, сержантского и начальствующего состава в Вооруженных Силах Союза ССР и Российской Федерации, пограничной службе Российской Федерации, во внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации, в железнодорожных войсках Российской Федерации, войсках Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, войсках гражданской обороны, инженерно-технических и дорожно-строительных воинских формированиях при федеральных органах исполнительной власти, Службе внешней

разведки Российской Федерации, органах Федеральной службы безопасности Российской Федерации, федеральных органах правительственной связи и информации, федеральных органах государственной охраны, федеральном органе обеспечения мобилизационной подготовки органов государственной власти Российской Федерации, а также в Государственной противопожарной службе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (Министерства внутренних дел Российской Федерации), а также в других созданных в соответствии с законодательством воинских формированиях Российской Федерации, Союза ССР и Объединенных Вооруженных Силах Содружества Независимых Государств.

3. Периоды работы, подлежащие включению в стаж руководящей работы, для установления ежемесячной надбавки к должностному окладу в соответствии с настоящим Порядком, суммируются.

4. Документами, подтверждающими стаж руководящей работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

5. Приказом учредителя, на основании решения комиссии, состав и порядок работы которой определяется учредителем, в стаж руководящей работы могут засчитываться периоды замещения отдельных должностей на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы руководителям организации для выполнения должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором руководителя организации. Периоды работы в указанных должностях в совокупности не должны превышать пять лет.

---

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ  
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МБОУ «НОВИНСКАЯ ШКОЛА»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации (далее - Положение) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников МБОУ «Новинская школа» (далее - работники организации).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии, показатели формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации (далее - выплаты стимулирующего характера). Настоящее Положение является примерным и служит основой для разработки положения о стимулировании труда в образовательной организации.

1.3. Положение о стимулировании труда работников МБОУ «Новинская школа» принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом МБОУ «Новинская школа», с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления образовательной организации.

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

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

**2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА  
ОПЛАТЫ ТРУДА МБОУ «НОВИНСКАЯ ШКОЛА»**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Богородского района);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

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

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

мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации среди населения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника организации за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

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

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

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

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

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

2.10. Размер выплат стимулирующего характера директору МБОУ «Новинская школа» устанавливается приказом учредителя.

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

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

2.13. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно целевым показателям эффективности деятельности работника, критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя организации.

2.14. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

2.15. Утверждение итоговых оценочных листов работников организации проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника,

критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

2.16. Руководитель МБОУ «Новинская школа» представляет в орган самоуправления организации аналитическую информацию о достижениях работников организации, стимулирование которых производится за результативность и качество труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

2.17. На основании представления руководителя МБОУ «Новинская школа» орган самоуправления МБОУ «Новинская школа» принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления МБОУ «Новинская школа» определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

2.18. На основании проведенной оценки достижений работников организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, показателям эффективности, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику.

2.19. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику организации рассчитывается по формуле:

$$HE = (D \times B) / M, \text{ где}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D - денежный вес одного балла;

B - количество баллов;

M - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

2.20. Стимулирование работников организации, в части распределения стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется на основании показателей эффективности деятельности заместителей руководителей, педагогических работников, разработанных в установленном порядке.

### **3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ РУКОВОДЯЩЕГО, ПЕДАГОГИЧЕСКОГО И УЧЕБНО- ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО СОСТАВА МБОУ «НОВИНСКАЯ ШКОЛА» ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

3.1. Критерии материального стимулирования руководителей.

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за качество и высокие результаты работы руководителю образовательной организации является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией и достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных работодателем; а также достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Нижегородской области.

**3.1.3. Целевые показатели эффективности деятельности  
руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

№ п\п	Направление деятельности	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Документальные источники для внешней экспертизы
1	Соответствие деятельности учреждения законодательству Российской Федерации в сфере образования	<p>1. Отсутствуют нарушения законодательства</p> <p>2. Отсутствуют предписания контролирующих органов, не выполненные своевременно, за исключением финансово-хозяйственной деятельности учреждения;</p> <p>3. Отсутствуют обоснованные жалобы участников образовательных отношений, нашедших отражение в административных актах</p>	<p><b>6 баллов</b> – отсутствие нарушений;</p> <p><b>0 баллов</b> – отсутствие проверок в отчетном периоде</p> <p><b>(-3) балла</b> – выявлены нарушения</p> <p><b>6 баллов</b> – отсутствие предписаний;</p> <p><b>0 баллов</b> – отсутствие проверок в отчетном периоде;</p> <p><b>(-3) балла</b> – предписания не выполнены своевременно</p> <p><b>5 балла</b> – отсутствие обоснованных жалоб;</p> <p><b>(-3) балла</b> – имеются факты обоснованных жалоб</p>	<p>акты проверок контролирующих органов, приказы, жалобы участников образовательных отношений</p> <p>акты проверок</p> <p>журнал обращений граждан</p>
2	Обеспеченность условий образовательной и здоровьесберегающей деятельности	1. Оснащенность и благоустройство учреждения в соответствии с современными требованиями обучения	<p><b>3 балла</b> – оснащенность организации соответствует современным требованиям (выше средних показателей по области);</p> <p><b>2 балла</b> – отдельные требования не выполнены (показатели ОУ выше или равны средним показателям по району)</p> <p><b>(-2) балла</b> – показатели ниже средних по району</p>	ННШ: оснащенность и благоустройство; рейтинг ОУ НО
		2. Коэффициент эффективности здоровьесберегающей деятельности	<p><b>3 балла</b> – выше средних показателей по области;</p> <p><b>2 балла</b> – показатели ОУ выше или равны средним показателям по району</p> <p><b>(-2) балла</b> – показатели ниже средних по району</p>	Образовательная карта «Школа»; рейтинг ОУ НО

		3. Информатизация образования	<b>3 балла</b> – выше средних показателей по области; <b>2 балла</b> – показатели ОУ выше или равны средним показателям по району <b>(-2) балла</b> – показатели ниже средних по району	Региональный мониторинг «Реализация Стратегии развития информационного общества и процессов перехода на предоставление услуг в эл. виде»; рейтинг ОУ НО
3	Результативность финансово-хозяйственной деятельности руководителя	1. Эффективное использование бюджетных средств руководителем и оптимизация штатной структуры	<b>3 балла</b> – эффективный уровень нагрузки учителей (не более 25 ч в неделю, коэффициент совместительства не более 1,4); <b>1 балл</b> – имеет место случаи неэффективной нагрузки учителей и превышения коэффициента совместительства; <b>0 баллов</b> – половина педагогов имеют нагрузку больше установленного значения.	тарификационные листы
		2. Достижение значения показателя соотношения средней заработной платы педагогов к средней заработной плате по Нижегородской области	<b>3 балла</b> - достигнуто значение показателя; <b>0 баллов</b> – не достигнуто значение показателя	Региональный мониторинг заработной платы
		3. Отсутствует просроченная задолженность по расчетам с поставщиками товаров, работ, услуг, а также по платежам в бюджет	<b>5 баллов</b> - отсутствие просроченной задолженности; <b>0 баллов</b> – имеет место просроченная задолженность в отчетном периоде.	
		4. Отсутствуют нарушения в финансово-хозяйственной деятельности организации	<b>3 балла</b> – отсутствие нарушений; <b>(-3) балла</b> – выявлены нарушения	акты проверок, приказы УО, контрольно-надзорных органов
		5. Отсутствуют дисциплинарные взыскания, примененные к руководителю организации в отчетном периоде	<b>3 балла</b> – отсутствие дисциплинарных взысканий; <b>0 баллов</b> – наложено одно дисциплинарное взыскание; <b>(-3) балла</b> – имеют место дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.	Приказы Управления образования
4	Деятельность, направленная на	1. Оптимальная укомплектованность общеобразовательной организации кадрами	<b>3 балла</b> - нет вакансий по тарификации; <b>1 балл</b> - вакансии имеются, но учебные часы	



работу с кадрами		перераспределены; <b>(-3) балла</b> - вакансия имеется, учебный предмет не ведется	
	2. Соответствие базового уровня учителей профилю преподаваемых предметов, курсов	<b>3 балла</b> - все педагоги ведут учебные предметы в соответствии с базовым педагогическим образованием и прошли курсы ПК по совмещаемым предметам; <b>0 баллов</b> - менее 100% учителей ведут учебные предметы в соответствии с базовым педагогическим образованием и прошли курсы ПК по совмещаемым предметам	
	3. Реализация мероприятий по повышению удельного веса высокопрофессиональных работников образовательной организации	<b>5 баллов</b> - процент работников с высшим образованием, высшей и первой квалификационной категорией и наличием курсовой подготовки выше муниципальных показателей; <b>3 балла</b> - процент работников с высшим образованием, высшей и первой квалификационной категорией и наличием курсовой подготовки на уровне муниципальных показателей; <b>1 балл</b> – частичное достижение муниципальных показателей	ФСН форма 83-РИК, региональный мониторинг реализации «Дорожной карты»
	4. Процент учителей в возрасте до 30 лет от общей численности педагогов организации выше установленного значения «дорожной картой»	<b>3 балла</b> - процент выше установленного значения «дорожной картой»; <b>1 балл</b> – показатель организации соответствует установленному значению; <b>0 баллов</b> - показатель организации ниже установленного значения	региональный мониторинг реализации «Дорожной карты»
	5. Обеспечение повышения квалификации и профессиональной переподготовки для работы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами учителей и администрации	<b>3 балла</b> - выше значения, установленного учредителем в муниципальном задании; <b>1 балл</b> - достижение значения данного показателя муниципального задания; <b>0 баллов</b> - невыполнение муниципального	Муниципальное задание ОУ, отчет о выполнении муниципального задания

		<p>общеобразовательной организации</p> <p>6. Создание условий для результативного участия организации и педагогических работников в ПНПО, или в профессиональных конкурсах, грантах</p>	<p>задания по данному показателю</p> <p>на <u>федеральном уровне</u>:  <b>6 баллов</b> – победители, призеры  <b>4 балла</b> – участие</p> <p>на <u>региональном уровне</u>:  <b>5 баллов</b> – победители, призеры  <b>3 балла</b> – участие</p> <p>на <u>муниципальном уровне</u>:  <b>3,5 баллов</b> – победители, призеры  <b>1 балла</b> – участие</p>	<p>Приказы МО НО, наличие дипломов, грамот, протоколы конкурсной комиссии</p>
5	Комплектование и сохранность контингента	<p>1. Выполнение наполняемости классов показателю муниципального задания</p>	<p><b>3 балла</b> – средняя наполняемость классов соответствует показателям муниципального задания ОУ;  <b>0 баллов</b> – ниже показателей муниципального задания</p>	
		<p>2. Комплектование контингента. Отношение количества детей 1,5,10 классов (по данным предварительного комплектования) к количеству обучающихся указанных классов на начало учебного года * 100%</p>	<p><b>3 балла</b> - 100%  <b>1 балл</b> - от 90 до 99%  <b>0 баллов</b> - менее 90 %</p>	<p>ФСН форма ОШ-1, приказ УО</p>
		<p>3. Сохранность контингента. Отношение количества детей на начало года к количеству детей на конец года в пределах каждой ступени обучения * 100% (коэффициент выбытия из образовательной организации)</p>	<p><b>3 балла</b> - 100%  <b>1 балл</b> - от 90 до 99%  <b>0 баллов</b> - менее 90 %</p>	<p>ФСН форма ОШ-1</p>
6	Деятельность, направленная на информационную открытость образовательного процесса	<p>1. Размещение на официальном сайте организации в сети Интернет открыто предъявляемой информации о своей деятельности (актуальные новости, документы, определенные законодательством Российской Федерации в сфере образования, ежегодные публичные доклады администрации, программа развития</p>	<p><b>3 балла</b> - отсутствие нарушения сроков  <b>0 баллов</b> - имеет место нарушение сроков</p>	<p>Муниципальный мониторинг состояния школьных сайтов (ежеквартальный)</p>

		организации) в установленные сроки		
		2. Публикации информации о деятельности организации в школьных, районных и областных СМИ	<b>3 балла</b> – публикации повышают имидж ОУ в социуме <b>0 баллов</b> – отсутствуют публикации о деятельности ОУ в отчетный период	Номера выпусков СМИ
		3. Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ и муниципальными нормативными актами	<b>2 балла</b> - отсутствие нарушения сроков <b>0 баллов</b> - имеет место нарушение сроков	Приказы УО
		4. Объективное и своевременное предоставление информации в электронные мониторинги разного уровня за отчетный период	<b>3 балла</b> - отсутствует нарушение сроков и необъективность представления информации <b>2 балла</b> - имеет место нарушение сроков представления объективной информации <b>0 баллов</b> - имеет место представление необъективной информации в установленные сроки	Аналитика по отчетам КПМО
		5. Участие в процедурах независимой оценки качества образования в отчетный период	<b>3 балла</b> – 80% обучающихся справились с контрольными процедурами; <b>0 баллов</b> – менее 80%	Приказы ОУ, справки
7	Достижение образовательной организацией показателей эффективности деятельности	1. Выполнение показателей эффективности деятельности организацией	<b>5 баллов</b> – 80% и более от максимально возможного количества баллов; <b>3 балла</b> - от 60 до 79%; <b>0 баллов</b> – менее 60%	Результаты самооценки ОУ, рейтинг ОУ НО
		2. отсутствие обучающихся со справками и оставшихся на повторное обучение	<b>3 балла</b> – при отсутствии данной категории <b>0 баллов</b> – при наличии случаев	ФСН форма ОШ-1
		3. наличие выпускников, награжденных золотыми и серебряными медалями «За особые успехи в учении»	<b>3 балла</b> – при наличии данной категории выпускников <b>0 баллов</b> – данная категория отсутствует	ФСН форма ОШ-1
<b>ИТОГО:100 баллов</b> (для школы)				

**Примечание:** за показатели № 2.1, 2.2, 4.6, 5.1, 5.2, 7.2,7.3 баллы устанавливаются сроком на один учебный год.

**Высокий** уровень эффективности - от 80 до 100% (от максимально возможного количества баллов);

Выше среднего – от 70 до 79%

**Средний** уровень эффективности - от 60 до 69% (от максимально возможного количества баллов);

Ниже среднего - от 50 до 59%

**Низкий** уровень эффективности - от 40 до 49% (от максимально возможного количества баллов).

Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся при достижении высокого, среднего и выше среднего уровня эффективности. При условии ниже среднего и низкого уровня эффективности выплаты стимулирующего характера не производятся.

**Показатели результативности деятельности заместителя директора,  
осуществляющего контроль учебно-воспитательного процесса  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Примечание
1	Представление услуг ОУ в электронном виде «Представление информации о текущей успеваемости обучающегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости»	<b>2 балла</b> – предоставляются в полном объеме; <b>1 балл</b> – предоставляются в тестовом режиме; <b>0 баллов</b> – не предоставляются	Единый Интернет-портал государственных (муниципальных) услуг Нижегородской области, Статистика сети «Дневник.ру»
2	Соблюдение требований СанПиН при составлении расписания учебных занятий, факультативов, ИГЗ	<b>2 балла</b> – отсутствуют нарушения <b>0 баллов</b> – имеют место нарушения	Акты проверок, приказы
3	Организация просветительской работы для родителей в ОУ	<b>2 балла</b> – организована <b>0 баллов</b> – не организована	План работы ОУ
4	Организация вариативности обучения в образовательном учреждении	<b>5 баллов</b> – при организации всех вариантов обучения; <b>3 балла</b> – при комплектовании С(К)К и (или) организации обучения по индивидуальным учебным планам 7 и более учеников. <b>0 баллов</b> – не организуется.	(При организации профильного обучения, предпрофильной подготовки, обучения детей с ОВЗ, инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучение по ИУП по 1 баллу за каждое указанное направление;  Для СКОШ – реализация СК программ 8 вида с легкой, средней и тяжелой степенью умственной отсталостью, обучение по индивидуальным учебным планам. Макс. возможный балл – 3; Для НОШ, ООШ – макс возможный балл - 3);  ФСН форма ОШ-1,18-22 Учебные планы

5	Реализация педагогами образовательных программ с использованием дистанционных технологий.	<b>3 балла</b> - реализуют педагоги школы; <b>1 балл</b> - реализуют педагоги ресурсных центров, других учреждений; <b>0 баллов</b> - условия созданы, но дистанционные технологии не реализуются	ФСН форма ОШ-1, раздел 4 ННШ (федеральный мониторинг)
6	Уровень оснащённости учебным оборудованием и наполнения образовательными ресурсами предметных кабинетов в соответствии с требованиями ФГОС	<b>3 балла</b> - максимальный уровень; <b>1 балл</b> – необходимый уровень; <b>0 баллов</b> – минимальный уровень.	(Учитывается значение того показателя, на который приходится наибольшая доля кабинетов из числа реализующих ФГОС и оборудованных в соответствии с требованиями ФГОС) Региональный мониторинг введения ФГОС общего образования (2 раза в год)
7	Структура и содержание основной образовательной программы соответствует требованиям ФГОС	<b>4 балла</b> – соответствует <b>0 баллов</b> – не соответствует	Основная образовательная программа. Региональный мониторинг введения ФГОС общего образования
8	Процент педагогов учреждения, аттестованных на высшую и 1 квалификационные категории	<b>4 баллов</b> - процент педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией выше региональных показателей; <b>3 балла</b> - процент педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией выше муниципальных показателей; <b>2 балл</b> – процент педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией на уровне муниципальных показателей; <b>0 баллов</b> - процент педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией ниже муниципальных показателей;	Аттестационные листы, ФСН форма 83 – РИК, образовательная карта «Школа»
9	Процент педагогических работников, прошедших курсовую подготовку для работы в соответствии с федеральными	<b>3 балла</b> - выше регионального показателя, при наличии курсов для работы по ФГОС у заместителя директора по УВР;	Свидетельства, удостоверения о прохождении курсовой подготовки; Муниципальное задание ОУ,

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

		муниципальных показателей; <b>0 баллов</b> – менее 100% усвоения программ, наличие обучающихся, имеющих одну отметку «3» или «4» за отчетный период ниже муниципальных показателей;	
14	Обеспечение качества обучения обучающихся за отчетный период по курируемым предметам	<b>2 балла</b> - сформированность общеучебных умений и навыков, универсальных учебных действий по курируемым предметам выше муниципальных показателей; <b>0 баллов</b> – общеучебные умения и навыки, универсальных учебных действий сформированы ниже муниципальных показателей;	Приказы УО; Муниципальный мониторинг качества образования (2 раза в год)
15	Средний балл ГИА по обязательным предметам выпускников 9 класса образовательного учреждения	<b>4 балла</b> – средний балл ГИА по русскому языку и математике выше среднего регионального; <b>3 балл</b> - средний балл ГИА по русскому языку или математике выше среднего регионального; <b>2 балл</b> – средний балл ГИА по русскому языку и математике выше среднего муниципального <b>1балл</b> - средний балл ГИА по русскому языку или математике выше среднего муниципального.	Протоколы ТЭПК, приказы МО НО
16	ГИА по трудовому обучению	<b>3 балла</b> - отсутствие обучающихся, не прошедших ГИА	(Для СКОШ, СКК VIII вида) Протоколы ЭК ОУ
17	Средний балл ЕГЭ по обязательным предметам выпускников 11 класса образовательного учреждения	<b>5 балла</b> – средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике выше регионального показателя; <b>3 балл</b> - средний балл ЕГЭ по русскому языку или математике выше регионального показателя;	Решения ГЭК НО, результаты ЕГЭ по предметам



		<p><b>2 балл</b> – средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике выше муниципального показателя;</p> <p><b>1 балл</b> - средний балл ЕГЭ по русскому языку или математике выше муниципального показателя.</p>	
18	Результативность участия школьников в олимпиадах	<p><b>5 баллов</b> - наличие призеров и победителей на региональном уровне</p> <p><b>3 балла</b> - наличие призеров и победителей на муниципальном уровне</p> <p><b>2 балла</b> – участие на региональном уровне;</p> <p><b>1 балл</b> –участие на муниципальном уровне</p>	<p>(Учитываются участие и результаты во Всероссийской олимпиаде школьников, олимпиадах, рекомендованных перечнем Министерства образования Российской Федерации, муниципальной олимпиаде младших школьников при наличии грамот, дипломов, свидетельств, приказов;</p> <p>Для НОШ макс возможный балл – 3)</p> <p>Факт участия в олимпиадах оценивается баллом предыдущего уровня)</p> <p>Приказы по школе, УО, МО НО</p>
19	Результативность участия школьников в предметных конкурсах, конкурсах проектных и исследовательских работ	<p>наличие победителей и призеров:</p> <p><b>4 баллов</b> - на федеральном и региональном уровнях</p> <p><b>3 балла</b> - на муниципальном уровне; участие</p> <p><b>2 балла</b> – на федеральном и региональном уровнях</p> <p><b>1 балла</b> –на муниципальном уровне.</p>	<p>(Учитываются участие и результаты конкурсов, проходящих под эгидой Министерства образования Российской Федерации, министерства образования Нижегородской области Управлением образования при наличии грамот, дипломов, свидетельств, приказов.</p> <p>Факт участия в конкурсах оценивается баллом предыдущего уровня)</p> <p>Приказы по школе, УО, МО НО</p>
20	Соблюдение требований безопасности в ходе организации образовательного	<p><b>2 балла</b> – отсутствуют случаи травматизма обучающихся во время осуществления</p>	<p>Отчет о состоянии детского травматизма (2 раза в год)</p>

	процесса	образовательной деятельности, сотрудников на рабочем месте <b>0 баллов</b> – имеют место случаи травматизма	
21	Результативность участия учреждения и педагогических работников в ПНПО в отчетном периоде	<b>4 балла</b> – победа на федеральном уровне; <b>3 балла</b> – получение гранта Губернатора НО <b>2 балла</b> – участие ОУ в ПНПО	Итоговый рейтинг, приказы МО НО
22	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства.	<b>6 балла</b> – федеральный уровень <b>4 балла</b> – региональный уровень <b>2 балла</b> – муниципальный уровень <b>1 балл</b> – школьный уровень	(Факт участия педагогов в конкурсах оценивается баллом предыдущего уровня)  Грамоты, дипломы, благодарственные письма, Приказы по школе, УО, МО НО, МОиН РФ
23	Реализация авторских программ факультативных, элективных курсов, выполненных сотрудниками, курируемыми заместителем директора по УВР, новых УМК:	<b>5 баллов</b> – региональный уровень (имеются сертификаты) <b>2 балла</b> – муниципальный уровень (идет апробация) <b>1 балл</b> – школьный уровень	Экспертные заключения ЭС УО; НМЭС НИРО, сертификаты ОЭС МО НО  Приказ по школе
24	Ведение документации в соответствии с методическими рекомендациям по работе с документами в общеобразовательных учреждениях; своевременное предоставление статотчетности и данных ОУ в электронные мониторинги в соответствии с сетевым графиком.)	<b>4 балла</b> – замечания отсутствуют; <b>2 балла</b> – имеются единичные замечания <b>0 баллов</b> – документация ведется без учета требований, систематически нарушаются сроки предоставления стат.данных.	ВШК, приказы, акты проверок
25	Удовлетворенность населения качеством предоставления образовательных услуг (процент опрошенных должен быть не менее 70% от числа участников образовательного процесса.)	<b>4 балла</b> – 100% опрошенных участников образовательных отношений; <b>3 балла</b> – 90 – 99%; <b>2 балла</b> – 80 – 89%; <b>1 балл</b> - менее 80%	Результаты соц. опросов, приказы
<b>ИТОГО – 90 баллов (школа);</b>			

### Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

Примечание: за показатели № 6, 15-17, 21, 25 баллы устанавливаются сроком на один учебный год, за показатели 8,9 баллы устанавливаются на срок действия удостоверения и категории

**Высокий** уровень эффективности - **от 85 до 100%** (от максимально возможного количества баллов);

Выше среднего – **от 70 до 84%**

**Средний** уровень эффективности - **от 55 до 69%** (от максимально возможного количества баллов);

Ниже среднего - **от 40 до 54%**

**Низкий** уровень эффективности - **от 25 до 39%** (от максимально возможного количества баллов);

**Показатели результативности и эффективности деятельности  
заместителя директора, осуществляющего контроль воспитательного процесса муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения**

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

		<b>4 баллов</b> - более 70 %	
8	Охват детей, стоящих на профилактических учетах дополнительным образованием (отношение численности обучающихся группы риска, посещающих детские объединения (кружки) в ОУ, учреждениях дополнительного образования без учета ведомственной принадлежности к общей численности данной категории детей в процентах)	<b>4 баллов</b> -90-100% <b>3 балла</b> -от 80 – 90% <b>2 балла</b> - от 70 до 80% <b>1 балл</b> - от 50 до 70% <b>0 баллов</b> - менее 50%	Классные журналы, школьный мониторинг занятости детей, стоящих на профилактических учетах
9	Реализация педагогами программ дополнительного образования с использованием дистанционных технологий, электронного обучения.	<b>3 балла</b> - реализуют педагоги школы; <b>1 балл</b> — реализуют педагоги ресурсных центров, других учреждений <b>0 баллов</b> - условия созданы, но дистанционные технологии не реализуются	ФСН форма ОШ-1, раздел 4 ННШ (федеральный мониторинг)
10	Наличие призеров и победителей творческих конкурсов, конкурсов социальных проектов среди обучающихся.	<b>1 балл</b> – на школьном уровне <b>2 балла</b> - на муниципальном уровне <b>3 балла</b> - на региональном уровне <b>4 баллов</b> - на федеральном уровне	(За участие начисляются баллы соответствующие предыдущему уровню; при наличии всех критериев, учитывается наивысший балл)  Дипломы, грамоты, приказы
11	Охват обучающихся спортивными секциями на базе ОУ.	<b>1 балл</b> - менее 15 % <b>2 балла</b> - от 15 до 20 % <b>3 балла</b> - 20 % и более	ФСН форма ОШ-1, приказ
12	Наличие призеров и победителей спортивных соревнований среди обучающихся.	<b>1 балл</b> – на школьном уровне <b>2 балла</b> - на муниципальном уровне <b>3 балла</b> - на региональном уровне <b>4 баллов</b> - на федеральном уровне	(За участие начисляются баллы соответствующие предыдущему уровню; при наличии всех критериев, учитывается наивысший балл;  для СКОШ макс возможный балл – 3; для НОШ макс возможный балл - 2 )

			Дипломы, грамоты, приказы
13	Эффективность осуществления педагогами здоровьесберегающей деятельности в ОУ	<b>2 балла</b> - коэффициент эффективности выше муниципального показателя <b>1 балла</b> - коэффициент эффективности на уровне муниципального показателя <b>0 баллов</b> – ниже муниципального показателя	Региональный мониторинг «Здоровьесберегающая деятельность ОУ» 1 раз в год
14	Обеспечен отдых, занятость и оздоровление обучающихся в каникулярный период.	<b>1-2 балла</b> – организованы иные формы занятости и оздоровления на базе ОУ при отсутствии лагеря с дневным пребыванием <b>3 балла</b> - организована работа лагеря с дневным пребыванием на базе ОУ <b>4 балла</b> – организована работа лагеря с дневным пребыванием и др. разнообразные формы занятости и оздоровления	приказ
15	Обеспечено информационное сопровождение участников образовательного процесса о воспитательной деятельности учреждения	<b>1 балл</b> – информационные стенды, линейки, собрания; <b>2 балла</b> – размещение информации на сайте школы, в школьных печатных изданиях; <b>3 балла</b> – публикации в областных, районных СМИ	Ксерокопии публикаций.
16	Ведение документации в соответствии с методическими рекомендациям по работе с документами в общеобразовательных учреждениях; своевременное предоставление статотчетности и данных ОУ в электронные мониторинги в соответствии с сетевым графиком.)	<b>4 балла</b> – замечания отсутствуют; <b>2 балла</b> – имеются единичные замечания <b>0 баллов</b> – документация ведется без учета требований, систематически нарушаются сроки предоставления стат.данных.	ВШК, приказы, акты проверок
17	Наличие авторских публикаций, выполненных заместителем директора, осуществляющего	<b>1-2 балла</b> – муниципальный уровень <b>3 балла</b> – региональный уровень	наличие изданий или ксерокопий публикаций

	контроль воспитательного процесса и сотрудниками, курируемыми завучем:	<b>4 балла</b> – федеральный уровень	
18	Разработка методических пособий (рекомендаций), программ, положений и т.д. для повышения качества воспитания обучающихся	<b>0 баллов</b> - отсутствуют <b>2 балла</b> – выполнены самостоятельно зам. директора, осуществляющего контроль воспитательного процесса; <b>4 балла</b> – выполнены с привлечением педагогических работников	наличие документов и материалов
19	Результативность участия педагогических работников, занимающихся воспитанием и социализацией, в конкурсах профессионального мастерства	<b>1 балл</b> – школьный уровень <b>2 балла</b> - муниципальный уровень; <b>3 балла</b> - региональный уровень; <b>4 баллов</b> - федеральный уровень;	(Факт участия педагогов в конкурсах оценивается баллом предыдущего уровня)  Итоговый рейтинг участников конкурсов, Грамоты, дипломы, благодарственные письма  Приказы по школе, УО, МО НО, МОиН РФ
20	Наличие и уровень распространения собственного опыта, педагогического опыта классных руководителей по направлениям воспитательной и здоровьесберегающей деятельности	Реализация разных форм распространения опыта <b>1 балл</b> - школьный уровень; <b>2 балл</b> - муниципальный уровень; <b>4 балла</b> - региональный уровень.	Протоколы заседаний МО, программы конференций, приказы
21	Наличие и реализация в образовательном процессе программ дополнительного образования, воспитательной деятельности, разработанных педагогами ОУ	<b>1 балла</b> - утверждены педсоветом ОУ; <b>3 балла</b> - имеющие заключения НМЭС НИРО;	Программы, протоколы педсовета, заключения НМЭС НИРО
22	Процент родителей, включенных в реализацию программы семейного воспитания и просветительской деятельности по распространению педагогических знаний от общей	<b>1 балл</b> – менее 20% <b>2 балла</b> – от 20 до 40% <b>3 балла</b> – от 40 до 60% <b>4 балла</b> – 60% и более	Анализ реализации программы, приказы

	численности семей обучающихся		
23	Наличие мониторинга воспитательной деятельности.	<b>0 баллов</b> - носит эпизодический характер <b>1 балл</b> – проводятся только диагностические исследования <b>2 балл</b> – осуществляется ежегодно, данные анализируются <b>3 балл</b> – осуществляется в полном объеме	Положение, приказы, аналитические материалы
24	Доля родителей, удовлетворенных организацией воспитательной деятельности в школе (процент опрошенных должен быть не менее 70% от числа участников образовательного процесса.)	<b>1 балл</b> – менее 80 % <b>2 балла</b> – от 80 % до 90 % <b>3 балла</b> – от 90 % до 99% <b>4 балла</b> - 100%	Результаты соц. опроса участников образовательных отношений, приказы
25	Доля родителей, удовлетворенных услугами ОУ по предоставлению дополнительного образования (процент опрошенных должен быть не менее 70% от числа участников образовательного процесса.)	<b>1 балл</b> - менее 80 % <b>2 балла</b> - от 80 % до 90 % <b>3 балла</b> - от 90 % до 99% <b>4 балла</b> - 100%	Результаты соц. опроса участников образовательных отношений, приказы
26	Система профилактической работы в школе	<b>3 балла</b> – сложилась действенная система профилактической работы <b>0 баллов</b> – нет системы	Документы, мониторинг, приказы
27	Наличие обучающихся, стоящих на профилактических учетах	<b>3 баллов</b> – отсутствуют <b>1 балла</b> – стабильное количество детей, стоящих на учетах <b>0 баллов</b> – положительная динамика числа обучающихся, стоящих на учетах	Приказы, справки ОДН (2 раза в год)
<b>ИТОГО – 90 баллов (для школы)</b>			



### Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

Примечание: за показатели № 2, 4, 9, 24, 25 баллы устанавливаются сроком на один учебный год, за показатели 6 баллы устанавливаются на срок действия удостоверения.

**Высокий** уровень эффективности - **от 85 до 100%** (от максимально возможного количества баллов);

Выше среднего – **от 70 до 84%**

**Средний** уровень эффективности - **от 55 до 69%** (от максимально возможного количества баллов);

Ниже среднего - **от 40 до 54%**

**Низкий** уровень эффективности - **от 25 до 39%** (от максимально возможного количества баллов);

**Целевые показатели эффективности и результативности деятельности  
учителя общеобразовательного учреждения**

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

			<p>средний показатель</p> <p>Приказы Муниципальный мониторинг качества образования (2 раза в год)</p>
4	<p>Качество знаний обучающихся за четверть, полугодие, год: Русский язык, математика, алгебра, геометрия, физика, химия; начальные классы: русский язык, математика, окружающий мир, литературное чтение -</p> <p>Литература, история, обществознание, биология, география, иностранный язык, природоведение, экономика, информатика и ИКТ; начальные классы: иностранный язык, информатика-</p> <p>ОБЖ, физкультура, музыка, технология, ИЗО, МХК; начальные классы: физкультура, музыка, технология, ИЗО -</p>	<p><b>4 баллов</b> - св 85% <b>2 баллов</b> - 70 до 84 % <b>1 баллов</b> - 40 до 69 % <b>0 баллов</b> – менее 40 %</p> <p><b>4 баллов</b> - св 90% <b>2 баллов</b> - 70 до 89 % <b>1 баллов</b> – 50 до 69 % <b>0 баллов</b> - менее 50 %</p> <p><b>4 баллов</b> - 100% <b>2 баллов</b> - 75 до 99 % <b>1 баллов</b> - 60 до 74 % <b>0 баллов</b> – менее 60</p>	<p>Коэффициент показателя по учителям начальных классов складывается из показателей качества знаний по преподаваемым предметам путем расчета среднего показателя</p> <p>В случае, если учитель-предметник ведет несколько предметов, также рассчитывается средний показатель</p> <p>Приказы Муниципальный мониторинг качества образования (2 раза в год)</p>
5	<p>Результативность прохождения ГИА в новой форме: - по обязательным предметам;</p>	<p><b>3 баллов</b> – 100% справились с экзаменационной работой, качество знаний от 85 до 100% <b>2 балла</b> - 100% справились с экзаменационной работой, качество знаний от 70 до 84% <b>1 балла</b> - 100% справились с экзаменационной работой, качество знаний от 55 до 69% <b>0 баллов</b> - 100% справились с экзаменационной</p>	<p>Протоколы ТЭПК, приказы МО НО</p>

	<p>- по предметам по выбору;</p> <p>- ГИА по трудовому обучению (для СКК VIII вида, СКОШ)</p>	<p>работой, качество знаний менее 54%</p> <p><b>1-3 баллов</b></p> <p><b>1-3 баллов</b></p>	<p>(в зависимости от количества обучающихся, выбравших предмет на ГИА и результативности выполнения работ)</p> <p>Протоколы ШАК</p>
6	<p>Успешность сдачи ЕГЭ:</p> <p>- по русскому языку и математике;</p> <p>- по предметам по выбору</p>	<p><b>3 баллов</b> – 100% преодолели минимальный порог, средний балл по предмету выше региональных показателей</p> <p><b>1 баллов</b> – 100% преодолели минимальный порог, средний балл по предмету выше муниципальных показателей;</p> <p><b>1-5 баллов</b></p>	<p>решения ГЭК НО, результаты ЕГЭ по предметам</p> <p>(При наличии выпускников с результатом 90 - 100 баллов дополнительно начисляется 2 балла)</p> <p>(в зависимости от количества обучающихся, выбравших предмет на ЕГЭ и результативности выполнения работ)</p>
<b>2. Результативность внеурочной деятельности</b>			
1.	<p>Результативность участия школьников во Всероссийской и других официальных олимпиада школьников</p>	<p><b>4 балла</b> – наличие победителя или призера регионального этапа;</p> <p><b>3 балла</b> - участие в региональном этапе</p> <p><b>2 балла</b> - наличие победителей или призеров муниципального этапа;</p> <p><b>1 балл</b> - участие на муниципальном этапе</p>	<p>(Учитываются участие и результаты во Всероссийской олимпиаде школьников, олимпиадах, рекомендованных перечнем Министерства образования Российской Федерации, муниципальной олимпиаде младших школьников при</p>

		<b>1 балл</b> - победители на школьном этапе	наличии грамот, дипломов, свидетельств, приказов;  при наличии всех критериев – выставляется максимальный балл;  Для учителей начальных классов максимально возможный балл – 3)  Приказы по школе, УО, МО НО
2.	Результативность участия школьников в Интернет-олимпиадах по предметам	<b>3 баллов</b> - наличие победителей <b>2 балла</b> - наличие призеров <b>1 балл</b> - участие	При наличии всех критериев – выставляется максимальный балл  Наличие грамот, дипломов, свидетельств Приказы
3.	Результативность участия обучающихся, подготовленных учителем, в спортивных соревнованиях	<b>5 баллов</b> – наличие победителя или призера заключительного всероссийского этапа; <b>4 балла</b> - участие во всероссийском этапе; <b>4 балла</b> – наличие победителя или призера регионального этапа; <b>3 балла</b> - участие в региональном этапе <b>3 балла</b> - наличие победителей или призеров в муниципальном этапе; <b>2 балла</b> - участие в муниципальном этапе <b>1 балл</b> – наличие победителей в школьном этапе	(При наличии всех критериев – выставляется максимальный балл;  Для учителей начальных классов максимально возможный балл – 3)  Наличие грамот, дипломов, свидетельств Приказы по школе, УО
4.	Результативность участия обучающихся в конкурсах работ, выполненных под руководством учителя	<b>6 баллов</b> - победители и призёры всероссийского уровня (проектных и исследов. работ); <b>4 балла</b> - победители и призёры всероссийского уровня (творческих конкурсов); <b>5 баллов</b> - победители и призёры областного уровня (проектных и исследов. работ); <b>3 балла</b> - победители и призёры регионального	При наличии всех критериев – выставляется максимальный балл  Наличие грамот, дипломов, свидетельств Приказы по школе, УО, МО НО

		уровня (творческих конкурсов); <b>4 балла</b> - победители и призёры муниципального уровня (проектных и исследов. работ); <b>2 балла</b> - победители и призёры муниципального уровня (творческих конкурсов); <b>1 балл</b> - победители и призёры школьного уровня	
5.	Внеурочная работа по предмету (организация и проведение предметной недели, турниров, конкурсов, тематического вечера, экскурсий и т.п.)	<b>1 – 3 баллов</b>	Приказы по школе
<b>3. Повышение профессионального уровня и распространения своего опыта</b>			
1	Выполнение СанПиН при организации образовательного процесса	<b>1 – 3 баллов</b>	По итогам посещенных уроков, мероприятий, итоги ВШК, приказы по школе
2	Целесообразность использования современных образовательных технологий при организации образовательного процесса (информационно-коммуникационных, дистанционных, здоровьесберегающих, технологий, проектов, исследований)	<b>1 – 3 баллов</b>	По итогам посещенных уроков, мероприятий, (ВШК, приказы)
3	Наличие и обновление блога, странички, сайта учителя в сети Интернет	<b>1 - 3 баллов</b>	
4	Проведение мониторинга качества образования (предметных, метапредметных и личностных результатов) и учет данных в организации образовательного процесса	<b>1-5 баллов</b>	Протоколы заседаний ШМО, рабочих групп
5	Наличие разработанных учителем методических пособий и рекомендаций	<b>3 балла</b> – разработаны и используются в учебном процессе <b>1 балл</b> – разработаны, но пока не	Пособия, протоколы педсовета, приказ

		использовались в учебном процессе	
6	Участие в работе методических объединений (или делегирование дополнительных полномочий учителю в школе)	<b>1-3 баллов</b>	Протоколы заседаний РМО, приказы по школе
7	Оформление и пополнение учителем портфолио	<b>1 - 3 баллов</b>	Приказ по школе
8	Результативность участия в ПНПО или в профессиональных конкурсах: Школьного уровня  Муниципального уровня  Регионального уровня	<b>5 баллов</b> - гранд губернатора <b>3 балла</b> - участие или <b>3 балла</b> – победитель <b>1 балл</b> - участник  <b>4 балла</b> – победитель <b>2 балл</b> - участник  <b>5 балла</b> – победитель <b>3 балл</b> - участник	(при наличии всех критериев – выставляется максимальный балл)  Итоговый рейтинг участников ПНПО, приказы МО НО  Приказы
9	Представление и распространение собственного педагогического опыта через разные формы	<b>1-4 баллов</b> в ОУ <b>2-6 баллов</b> в районе <b>3-8 баллов</b> в области	Приказы, протоколы заседаний МО, ксерокопии публикаций, программы конференций и т.п.
10	Разработка, апробация и внедрение авторских, рабочих программ, программ элективных курсов, внедрение новых УМК	<b>1 балла</b> –создана и утверждена рабочая программа по предмету; <b>2 балла</b> - разработана и проходит апробацию авторская программа <b>3 баллов</b> – сертификация авторской программы	Протокол педсовета, приказ по школе, наличие экспертного заключения НМЭС НИРО, сертификата ЭС МО НО
11	Повышение квалификации (дистанционные и проблемные курсы, др.) по инициативе педагога по профессиональным затруднениям, в т.ч. как классного руководителя, по введению ФГОС	<b>1 -2 балла</b>	Удостоверения, приказы по школе, УО
12	Повышение квалификационной категории	<b>4 балла</b> – повышение квалификационной категории (с первой на высшую или	Аттестационные листы, приказ

		подтверждение высшей категории) <b>3 балла</b> - повышение квалификационной категории (со второй или соответствия занимаемой должности на первую категорию или подтверждение первой категории) <b>0 баллов</b> – отсутствует высшая или первая кв. категория	
13	Эстетическое оформление предметной среды, систематизация ЦОР и учебно-методических материалов, положительная динамика оснащённости кабинета в соответствии с федеральным перечнем оснащённости	<b>1-3 баллов</b>	Муниципальный мониторинг оснащённости кабинетов (1 раз в год), приказы по школе
14	Работа в комиссиях (рабочих группах по созданию нормативно-правовых документов, инструктивных и методических материалов, внедрению ФГОС, проверке олимпиадных работ и работ на ГИА и т.д.)	<b>1 балла</b> – школьного уровня <b>2 балла</b> – муниципального уровня <b>3 баллов</b> – регионального уровня	Приказы
15	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж школы у обучающихся и родителей, пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ обучающихся в рамках реализации основной образовательной программы	<b>1-3 баллов</b>	Приказы по школе, ксерокопии публикаций в СМИ
16	Педагог своевременно и качественно ведет учебно-педагогическую документацию (календарно-тематическое, поурочное планирование, классные журналы (в электронном или бумажном варианте), электронные дневники, отчеты и др.); правильность и своевременность сдачи им отчетов в	<b>1-4 балла</b>	ВШК, приказы



	соответствии со школьными локальными актами		
17	Предоставление родителям (законным представителям) информации о текущей успеваемости обучающихся по предмету (ам) в электронном виде	<b>2 балла</b> – предоставляется систематически; <b>1 балл</b> – не регулярно; <b>0 баллов</b> – не представляет	Наличие обращений, обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на представление информации
<p><b>ИТОГО: 95 баллов</b> - (для учителей-предметников: математики, русского языка, физики, химии)  <b>94 балла</b> - (для учителей-предметников: общественных дисциплин, биологии, географии, иностранного языка, информатики)  <b>91 балл</b> - (для учителей начальных классов, не учитываются показатели 1.5, 1.6);  <b>90 баллов</b> - (для учителей-предметников: ОБЖ, физкультуры не учитываются показатели 1.3, 1.6);  <b>85 баллов</b> - (для учителей технологии, не учитываются показатели 1.3, 1.6, 2.3)  <b>74 балла</b> – (для учителей музыки, изо, не учитываются показатели 1.5, 1.6, 2.1-2.3.)  <b>-20 баллов</b> (для учителей соответствующего предмета СКК, СКОШ, не учитываются показатели 1.3, 1.4, 1.6, 2.1, 2.2)</p>			
<b>4. Результативность деятельности классного руководителя</b>			
1	Количество правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса во время образовательного процесса	<b>1 балл</b> – стабильно <b>2 балла</b> – зафиксировано сокращение <b>3 балла</b> - отсутствуют	Протоколы совета профилактики школы, справка ОДН, приказы
2	Количество пропусков занятий учащимися без уважительной причины	<b>1 балл</b> – стабильно <b>2 балла</b> – зафиксировано сокращение <b>3 балла</b> - отсутствуют	Классные журналы, протоколы педсовета, приказы
3	Зафиксированный процент участия обучающихся класса в групповых социально-значимых проектах, акциях, соревнованиях и др.	<b>1 – 3 баллов</b>	Грамоты, дипломы, портфолио класса, протоколы МО, приказы
4	Охват обучающихся горячим питанием	80-100% - <b>3 балла</b> 70-79% - <b>2 балла</b> 55-69% - <b>1 балл</b>	Региональный санитарно-гигиенический мониторинг питания, приказы ОО
5	Вовлеченность родителей в классные и общешкольные мероприятия (конкурсы, соревнования, проекты, акции)	<b>1-2 балла</b> – классный уровень <b>3-4 балла</b> – школьный уровень	Дипломы, грамоты, приказы
6	Посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний	75-100% - <b>2 балла</b> 50-74% - <b>1 балла</b>	Протоколы общешкольных, классных родительских собраний

		менее 50% - <b>0 баллов</b>	
7	Охват обучающихся кружковой работой (кружки, секции, объединения) без учета ведомственной подчиненности	85-100% - <b>3 балла</b> 70-84% - <b>2 балла</b> 65-69% - <b>1 балл</b> менее 65% - <b>0 баллов</b>	Классные журналы, журналы учета работы педагога дополнительного образования
8	Воспитательная деятельность класса строится на основе: воспитательной системы- программы воспитательной работы- плана воспитательной работы	<b>3 балла</b> <b>2 балла</b> <b>1 балл</b>	ВШК, приказ
9	Своевременное предоставление родителям (законным представителям) информации о текущей успеваемости обучающихся класса в электронном виде	<b>2 балла</b> – предоставляется систематически; <b>1 балл</b> – не регулярно; <b>0 баллов</b> – не представляет	Наличие обращений, обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на представление информации
<b>ИТОГО: 26 баллов</b> (дополнительно за исполнение обязанностей классного руководителя)			
<b>5. Организация деятельности педагога дополнительного образования</b>			
1	Разработка дополнительных образовательных программ в соответствии с требованиями, предъявляемыми к ним	<b>2 балла</b> - соответствует требованиям <b>0 баллов</b> – не соответствует	Программы, протоколы педсоветов
2.	Ведение документации педагогом в соответствии с требованиями, предъявляемыми к ведению	<b>2 балла</b> - соответствует требованиям <b>0 баллов</b> – выявлены нарушения	ВШК, приказы
3.	Результативность реализации программы дополнительного образования	<b>1 балл</b> – участие детей объединения в общешкольных мероприятиях; <b>2 балла</b> – участие в конкурсах и соревнованиях; <b>3 балла</b> - победа на муниципальном уровне; <b>4 балла</b> – победа на региональном уровне	Приказы, грамоты, дипломы
4	Распространение собственного педагогического опыта через разные формы	<b>1-2 баллов</b> – на школьном уровне <b>2-4 балла</b> – на муниципальном уровне	Приказы, протоколы заседаний МО, ксерокопии публикаций, программы конференций и т.п.
<b>ИТОГО: 12 баллов</b> (дополнительно за исполнение обязанностей педагога дополнительного образования)			

**Примечание:** за показатели 1.5-1.6 баллы устанавливаются сроком на один учебный год, за показатели 11,12 баллы устанавливаются на срок действия удостоверения и категории

### Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

**Высокий** уровень эффективности - **от 85 до 100%** (от максимально возможного количества баллов)

Выше среднего – **от 70 до 84%**

**Средний** уровень эффективности - **от 55 до 69%** (от максимально возможного количества баллов)

Ниже среднего - **от 40 до 54%**

**Низкий** уровень эффективности - **от 25 до 39%** (от максимально возможного количества баллов).

**Показатели эффективности деятельности  
социального педагога общеобразовательного учреждения**

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

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

	занятых и трудоустроенных в каникулярное время к общей численности данной категории детей в процентах).		
14	Соблюдает правила охраны труда и техники безопасности в ходе организации социально-педагогической деятельности.	<b>2 балла</b> - отсутствуют случаи травматизма за отчетный период; <b>0 баллов</b> - имеют место случаи травматизма.	ВШК, приказ
15	Доля классных коллективов, принимающих участие в жизни местного сообщества, волонтерском движении, реализации социальных проектов, акций и др, проводимых социальным педагогом.	<b>3 балла</b> – 80-100 % классных коллективов; <b>2 балла</b> – 60-79% классных коллективов; <b>1 балл</b> – 45-59% классных коллективов; <b>0 баллов</b> – менее 45%	Приказ
16	Доля опекаемых детей, охваченных социальной защитой и поддержкой (обеспечение пособиями, пенсиями).	<b>2 балла</b> – 100% опекаемых (при наличии в социальном паспорте школы 20 и более человек); <b>1 балл</b> – 100% опекаемых (при наличии в социальном паспорте школы 9 до 19 человек); <b>0 баллов</b> – менее 100% опекаемых	Приказ
17	Увеличение охвата обучающихся сбалансированным горячим питанием.	Для ОУ, имеющих школьную столовую: <b>2 балла</b> - охват 85% и выше <b>1 балл</b> - охват от 70 до 84% <b>0 баллов</b> - менее 70% Для ОУ, имеющих раздаточные: <b>2 балла</b> - охват 70% и выше <b>1 балл</b> - охват от 60 до 69% <b>0 баллов</b> - менее 60%	Региональный санитарно-гигиенический мониторинг питания (ежемесячный)
18	Информирование всех участников образовательного процесса о мерах социальной поддержки детей и их семей в соответствии с законодательством, о профилактической работе асоциального поведения несовершеннолетних в учреждении.	<b>1 балл</b> –информационные стенды, <b>2 балла</b> – собрания, заседания, совещания <b>3 балла</b> - страничка (рубрика) на сайте, школьные печатные издания <b>4 балла</b> – районные и областные СМИ	протоколы, ксерокопии документов, публикаций, скрин-шоты сайта
19	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной	<b>2 балла</b> – отсутствие замечаний; <b>0 баллов</b> – имеют место замечания	ВШК, приказ

	инструкции, правильность и своевременность сдачи отчетов.		
20	Наличие курсовой подготовки	<b>2 балла</b> – имеет курсовую подготовку <b>0 баллов</b> – не было курсовой подготовки	Удостоверения, приказы, результаты ВШК
21	Повышение уровня квалификационной категории.	<b>4 балла</b> – повышение квалификационной категории (с первой на высшую или подтверждение высшей категории) <b>3 балла</b> - повышение квалификационной категории (со второй или соответствия занимаемой должности на первую категорию или подтверждение первой категории) <b>0 баллов</b> – отсутствует высшая или первая кв. категория	Аттестационные листы, приказ
22	Результативность участия в профессиональных конкурсах.	муниципального уровня <b>3 балла</b> – победитель или призер <b>1 балл</b> – участник конкурсов регионального уровня <b>5 баллов</b> – победитель или призер <b>2 балла</b> – участник конкурсов	Итоговый рейтинг участников, приказ, грамоты, диплом
23	Представление и распространение собственного опыта деятельности через разные формы работы.	<b>3 балла</b> – региональный уровень <b>2 балла</b> – муниципальный уровень <b>1 балл</b> – школьный уровень	Протоколы заседаний, программа конференций, семинаров, ксерокопии публикаций
24	Участие (руководство) в работе МО, экспертных комиссий, рабочих (проблемных, творческих) групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий.	<b>1 балл</b> – школьный уровень; <b>2 балла</b> – муниципальный уровень; <b>3 балла</b> – региональный уровень	Приказы
<b>ИТОГО:66 баллов</b>			

Примечание: за показатели № 20, 21 устанавливаются на срок действия категории, удостоверения

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

**Высокий** уровень эффективности - **от 85 до 100%** (от максимально возможного количества баллов)

Выше среднего – **от 70 до 84%**

**Средний** уровень эффективности - **от 55 до 69%** (от максимально возможного количества баллов)

Ниже среднего - **от 40 до 54%**

**Низкий** уровень эффективности - **от 25 до 39%** (от максимально возможного количества баллов).



**Показатели эффективности деятельности педагога-психолога  
общеобразовательного учреждения**

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

			Приказ, аналитические материалы
7	Выявление нарушений (умственных, физиологических, эмоциональных) в развитии обучающихся и осуществление их психолого-педагогической коррекции по запросам педагогов, родителей (законных представителей)	<b>1-2 балла</b>	Договор с родителями(законными представителями), приказ, протоколы консилиума.
8	Охват обучающихся, состоящих на ВШУ, на учете в КДН, ОДН, «группы риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция)	для сельских школ: <b>1 балл</b> – 20%; <b>2 балла</b> – от 21 до 35%; <b>3 балла</b> – свыше 36% для городских школ: <b>1 балл</b> – 10%; <b>2 балла</b> – от 11 до 25%; <b>3 балла</b> – свыше 26%	Договор с родителями законными представителями),, приказ, журнал учета работы педагога-психолога
9	Осуществление коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса:		
	9.1. Участие в планировании и разработке развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей обучающихся	<b>1 балл</b> – наличие плана; <b>3 балла</b> – наличие коррекционно-развивающей программы;	Наличие документов, приказ
	9.2. Доля обучающихся, охваченных коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, коррекционно-развивающие занятия)	для сельских школ: <b>1 балл</b> – 20%; <b>2 балла</b> – от 21 до 35%; <b>3 балла</b> – свыше 36% для городских школ: <b>1 балл</b> – 10%; <b>2 балла</b> – от 11 до 25%; <b>3 балла</b> – свыше 26%	Договор (соглашение) с родителями законными представителями),, приказ, рабочий журнал педагога-психолога
	9.3. Доля обучающихся 8-11 классов, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации	для сельских школ: <b>1 балл</b> – 20%; <b>2 балла</b> – от 21 до 35%; <b>3 балла</b> – свыше 36% для городских школ:	Договор с родителями, приказ, план работы

		<b>1 балл</b> – 10%; <b>2 балла</b> – от 11 до 25% <b>3 балла</b> – свыше 26%	
	9.4. Доля обучающихся 8-11 классов, выбравших программы элективных курсов по предпрофильной подготовке и профильному самоопределению, реализующих основной курс по предпрофильной подготовке, проводимый педагогом-психологом	<b>1 балл</b> – 40% обучающихся, включенных в предпрофильную подготовку и профильное самоопределение; <b>2 балла</b> – от 41 до 60% <b>3 балла</b> – от 61 до 80% <b>4 балла</b> – свыше 80%	Заявления обучающихся на выбор курсов
	9.5. Включенность обучающихся в социальные проекты, акции, конкурсы, проводимые педагогом-психологом	Для сельских школ: <b>1 балл</b> – 10 до 25% <b>2 балла</b> – 26 до 40% <b>3 балла</b> - от 41 до 60% для городских школ: <b>1 балл</b> – 5 до 20% <b>2 балла</b> – 21 до 35% <b>3 балла</b> - от 36 до 50% <b>4 балла</b> - более 51%	Приказы
	9.6. Участие в работе медико-психолого-педагогических консилиумов	<b>1 балл</b> – по проблеме ребенка; <b>2 балла</b> – по проблеме группы детей; <b>3 балла</b> – по проблеме класса;	Договор с родителями, протоколы консилиума и наличие рекомендаций
	9.7. Динамика показателей адаптации обучающихся 1, 5, 10 классов	<b>0 баллов</b> – нет динамики; <b>3 балла</b> – положительная динамика у 80% обучающихся в классе и средняя по классу в указанных параллелях	(Для СКОШ 1,5 классы и вновь поступившие в школу учащиеся) Аналитические материалы, приказ
	9.8. Осуществление психологической поддержки одаренных детей, содействие их развитию.	<b>1-3 балла</b>	Программа сопровождения, приказ
	9.9. Организация психологического сопровождения обучающихся 9, 11 классов в период подготовки к государственной (итоговой) аттестации	<b>0 баллов</b> – наличие детей не готовых психологически к ГИА; <b>3 балла</b> – отсутствует данная категория	Договор с родителями; план подготовки к ГИА, ВШК
10	Работа с документацией	<b>0 баллов</b> – имеются замечания по ведению документов;	ВШК, приказ

		<b>1-2 балла</b> – выявлены единичные замечания; <b>3 балла</b> - отсутствуют замечания по работе с документами согласно должностной инструкции, правильность и своевременность сдачи отчетов	
11	Прохождение курсовой подготовки	<b>2 балла</b> – своевременное прохождение курсовой подготовки; <b>0 баллов</b> – отсутствует курсовая подготовка	Наличие удостоверений, приказы
12	Повышение квалификации	<b>2 балла</b> – повышение квалификационной категории (высшая, первая) <b>1 балл</b> – подтверждение квалификационной категории (высшая, первая) <b>0 баллов</b> – отсутствует высшая или первая квалификационная категория	Аттестационные листы, приказы
13	Внедрение современных психолого-педагогических образовательных программ и методического, диагностического инструментария в практику работы психолога	<b>3 балла</b> – программы, инструменты оптимально отобраны, соответствуют современным требованиям <b>2 балла</b> – сочетает традиционные и новые программы, методики <b>0 баллов</b> – руководствуется устаревшими материалами	Наличие программ, методик, инструментов
14	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах	<b>3 балла</b> – победитель, призер на федеральном уровне <b>2 балла</b> - победитель, призер на региональном уровне <b>1 балл</b> – победитель, призер муниципального этапа профессионального конкурса	(При наличии факта участия выставляется балл, соответствующий предыдущему этапу)  Дипломы, грамоты, итоговый рейтинг участников, приказы
15	Представление и распространение собственного опыта работы по решению актуальных проблем сохранения психического, соматического и социального благополучия обучающихся и педагогических работников	<b>1 балл</b> – школьный уровень <b>2 балла</b> – муниципальный уровень <b>3 балла</b> – региональный уровень <b>4 балла</b> – общероссийский уровень	Программы мероприятий, протоколы, ксерокопии публикаций

16	Работа в комиссиях (рабочих группах) по созданию нормативно-правовых документов, инструктивных и методических материалов, внедрению ФГОС и т.п.)	<b>1-2 балл</b> – школьный уровень <b>3-4 балла</b> – муниципальный уровень	Приказы
<b>ИТОГО: 81 балл</b> (для педагогов-психологов школы)			

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

**Высокий** уровень эффективности - **от 85 до 100%** (от максимально возможного количества баллов)

Выше среднего – **от 70 до 84%**

**Средний** уровень эффективности - **от 55 до 69%** (от максимально возможного количества баллов)

Ниже среднего - **от 40 до 54%**

**Низкий** уровень эффективности - **от 25 до 39%** (от максимально возможного количества баллов).

**Показатели эффективности деятельности  
старшего вожатого общеобразовательного учреждения**

№	Показатели результативности и эффективности деятельности	Критерии оценки результативности и эффективности деятельности	Примечание
1	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения.	<b>2 балла</b> – систематически <b>1 балл</b> –эпизодически <b>0 баллов</b> –не участвует	Анализ деятельности
2	Организует деятельность детской общественной организации с учетом инициативы, интересов и потребностей обучающихся.	<b>3 балла</b> - наличие устава, программы деятельности детской общественной организации (объединения), документов, подтверждающих реализацию программы; <b>1 балл</b> – не в полном объеме имеются документы <b>0 баллов</b> – отсутствуют документы	Документы, результаты опроса и деят-ти обучающихся
3	Организует коллективно-творческую деятельность обучающихся организации (объединения), обновляет содержание и формы деятельности.	<b>1-3 баллов</b>	(Баллы назначаются в зависимости от количества дел и участников)  Положения, приказы
4	Доля классных коллективов, принимающих участие в жизни местного сообщества, волонтерском движении, реализации социальных проектов, акций	<b>3 балла</b> – 80-100 % классных коллективов; <b>2 балла</b> – 60-79% классных коллективов; <b>1 балл</b> – 45-59% классных коллективов; <b>0 баллов</b> – менее 45%	Аналитические материалы, приказы
5	Участие детей, стоящих на профилактических учетах, в мероприятиях детских общественных объединений. (отношение численности обучающихся группы риска, включенных в работу объединений к общей численности данной категории детей в процентах)	Охват детей <b>6 баллов</b> -90-100% <b>4 балла</b> – от 80 – 90% <b>2 балла</b> – от 70 до 80% <b>1 балл</b> –от 50 до 70% <b>0 баллов</b> –менее 50%	Аналитические материалы, приказы
6	Участие старшего вожатого в организации различных форм занятости обучающихся в каникулярный период.	<b>0 баллов</b> – не организованы формы занятости; <b>1 балл</b> –участие в проведении отдельных мероприятий; <b>2 балла</b> – организованы и проведены мероприятия на	План работы на каникулы, приказ

		школьном уровне или обеспечено участие (подготовка) школьников в муниципальных мероприятиях; <b>3 балла</b> – организована деятельность обучающихся школы по определенному направлению (экологический, трудовой отряды, воспитатель, вожатая лагеря с дневным пребыванием детей)	
7	Участие в реализации программы семейного воспитания и просветительской деятельности по распространению педагогических знаний от общей численности семей обучающихся	<b>1-3 баллов</b>	Анализ реализации программы, приказ
8	Информирование обучающихся, общественности о деятельности детской общественной организации	<b>1 балл</b> –информационные стенды, линейки <b>2 балла</b> – через сайт, школьные печатные издания <b>3 балла</b> –публикации в СМИ (районные и областные)	ксерокопии публикаций
9	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции, правильность и своевременность сдачи отчетов	<b>2 балла</b> – отсутствие замечаний; <b>0 баллов</b> – имеют место замечания	ВШК, приказ
10	Удовлетворенность обучающихся организацией деятельности детской общественной организации(объединения); коллективно- творческой деятельностью в учреждении (при условии 70% опрошенных от общего числа обучающихся)	<b>6 баллов</b> -90-100% <b>4 балла</b> –от 80 – 90% <b>2 балла</b> – от 70 до 80% <b>1 балл</b> –от 50 до 70% <b>0 баллов</b> –менее 50%	Анкеты обучающихся, результаты опросов, мониторинг реализации программы деятельности организации (объединения)
11	Повышение квалификации	<b>2 балла</b> – прошла курсовую подготовку; <b>0 баллов</b> – не было курсовой подготовки	приказы, удостоверение
12	Повышение квалификационной категории	<b>4 балла</b> – повышение квалификационной категории (с первой на высшую или подтверждение высшей категории) <b>3 балла</b> - повышение квалификационной категории (со второй или соответствия занимаемой должности)	Аттестационные листы, приказ

		на первую категорию или подтверждение первой категории) <b>0 баллов</b> – отсутствует высшая или первая кв. категория	
13	Участие в профессиональных конкурсах	муниципального уровня <b>3 балла</b> - победитель или призер <b>1 балл</b> - участник конкурсов регионального уровня <b>5 баллов</b> - победитель или призер <b>2 балла</b> - участник конкурсов	(при наличии всех критериев выставляется наивысший балл) Приказ, итоговый рейтинг участников, грамота, диплом
14	Распространение собственного опыта работы через разные формы	<b>3 балла</b> – региональный уровень <b>2 балла</b> – муниципальный уровень <b>1 балл</b> – школьный уровень	Протоколы заседаний МО, программы семинаров. конференций, ксерокопии публикаций
<b>ИТОГО: 48 баллов</b>			

Примечание: за показатели 10, 13 баллы устанавливаются сроком на один учебный год, за показатели 11, 12 баллы устанавливаются на срок действия удостоверения и категории

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

**Высокий** уровень эффективности - от **85 до 100%** (от максимально возможного количества баллов)

Выше среднего – от **70 до 84%**



**Средний** уровень эффективности - от **55 до 69%** (от максимально возможного количества баллов)

Ниже среднего - от **40 до 54%**

**Низкий** уровень эффективности - от **25 до 39%** (от максимально возможного количества баллов)

**Примечание: по показателям № 2 и № 7 оценка проводится один раз в учебный год.**

**Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

	<b>Критерии</b>	<b>Количество баллов</b>
	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-3
	Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей), нашедших отражение в административных актах	-3
	<b>Показатели, лишаящие стимулирующей части оплаты труда</b>	
	Наличие случаев травматизма во время воспитательно-образовательного процесса	
	Неисполнение обязанностей, согласно должностной инструкции.	

Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся при достижении высокого, среднего и выше среднего уровня эффективности. При условии ниже среднего и низкого уровня эффективности выплаты стимулирующего характера не производятся.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Новинская школа»  
Богородского муниципального района  
Нижегородской области

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

№	Учреждения		Основной персонал
1	Общеобразовательные учреждения	Общеобразовательные учреждения	Учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования
		Общеобразовательные учреждения, реализующие основные общеобразовательные адаптированные программы	Учитель, воспитатель, психолог

ПРИЛОЖЕНИЕ 8  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Новинская школа»  
Богородского муниципального района  
Нижегородской области

**ПЕРЕЧЕНЬ**

размеров минимальных окладов, ставок заработной платы работников  
МБОУ «Новинская школа», по профессиональной квалификационной группе  
должностей работников культуры, здравоохранения и физической культуры

Таблица 1

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
1.	ПКГ «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии» (заведующий отделом библиотеки)		9905

ПРИЛОЖЕНИЕ 9  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Новинская школа»  
Богородского муниципального района  
Нижегородской области

**ПОРЯДОК  
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)  
РАБОТНИКОВ МБОУ «НОВИНСКАЯ ШКОЛА»**

1. Порядок формирования должностных окладов работников организации осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3305
с 1 октября 2014 года	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3536

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	3533
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	3727
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	3780

2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	3988
--	------	------

Примечание:

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <sup>1</sup> , руб.	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0	3600	3834
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	4000	4260
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	4200	4473
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед))	1,22	4400	4686

Примечание:

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

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	5470
2 квалификационный уровень	1,04	5698
3 квалификационный уровень	1,09	5926
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	5853
2 квалификационный уровень	1,04	6097
3 квалификационный уровень	1,09	6341

Примечание:

1.6. Положением об оплате труда работников МБОУ «Новинская школа» предусматриваются повышающие коэффициенты по должности, повышающие должностной оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.7. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (п. 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (п. 1.5 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр	1,1
специалист	1,1
магистр	1,1
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3
за квалификационную категорию:	
высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2
вторая квалификационная категория	1,1.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на

срок до одного года ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», остался один год и менее. Повышающий коэффициент устанавливается приказом работодателя по представлению соответствующей аттестационной комиссии.

1.8. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от оклада. Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Правительством Нижегородской области и размер денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Педагогическим работникам МБОУ «Новинская школа», осуществляющих образовательную деятельность на территории Богородского муниципального района Нижегородской области, должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

1.9. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп должностей работников образовательных организаций предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к минимальным окладам:

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 года до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 0,1

при выслуге более 10 лет - до 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам МБОУ «Новинская школа» в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункт 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 4 к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Педагогическим работникам МБОУ «Новинская школа», имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, «Заслуженный мастер профтехобразования», а также работникам организации, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры»,

«Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Народный артист», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к минимальному окладу по должности. Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.10. Положением об оплате труда работников МБОУ «Новинская школа», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, могут устанавливаться повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем МБОУ «Новинская школа» персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу по должности. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с должностным окладом по должности. Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к минимальному окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается МБОУ «Новинская школа» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

2. Порядок формирования должностных окладов работников МБОУ «Новинская школа», осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.



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

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень(секретарь-машинистка)	1,0	3082
2 квалификационный уровень	1,07	3305
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень(секретарь-машинистка)	1,0	3298
2 квалификационный уровень	1,07	3536

Примечание:

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень (лаборант)	1,0	3229
2 квалификационный уровень	1,09	3533
3 квалификационный уровень	1,2	3874
4 квалификационный уровень	1,32	4274
5 квалификационный уровень	1,45	4673
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень(лаборант)	1,0	3455
2 квалификационный уровень	1,09	3780
3 квалификационный уровень	1,2	4145
4 квалификационный уровень	1,32	4573
5 квалификационный уровень	1,45	5000

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень (специалист по охране труда, инженер-программист)	1,0	4169
2 квалификационный уровень	1,09	4558
3 квалификационный уровень(бухгалтер)	1,2	5014
4 квалификационный уровень	1,33	5527
5 квалификационный уровень	1,48	6154
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень(специалист по охране труда, инженер-программист)	1,0	4461
2 квалификационный уровень	1,09	4877
3 квалификационный уровень(бухгалтер)	1,2	5365
4 квалификационный уровень	1,33	5914
5 квалификационный уровень	1,48	6585

2.5. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	6609
2 квалификационный уровень	1,10	7293
3 квалификационный уровень	1,21	7977
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	7072
2 квалификационный уровень	1,10	7804
3 квалификационный уровень	1,21	8535

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

за выслугу лет:

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

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

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

2.7. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем МБОУ «Новинская школа» персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение повышающего коэффициента не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается МБОУ «Новинская школа» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

3. Порядок формирования должностных ставок заработной платы работников МБОУ «Новинская школа», осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессионально квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

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

3.2 Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы:

- с 1 января 2014 года: 2963 руб.;
- с 1 октября 2014 года: 3170 руб.,

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд(гардеробщик, дворник, сторож)	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы:

- с 1 января 2014 года: 3383 руб.;

- с 1 октября 2014 года: 3620 руб.,

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: - с 1 января 2014 года: 2963 руб., - с 1 октября 2014 года: 3170 руб.,			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: - с 1 января 2014 года: 3383 руб., - с 1 октября 2014 года: 3620 руб.,			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	
		Слесарь-сантехник	
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	

Примечание:

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем МБОУ «Новинская школа» персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы по профессии. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется с минимальной ставкой заработной платы профессии. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новую минимальную ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается МБОУ «Новинская школа» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 0,1

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ. Применение надбавок к ставке заработной платы за выслугу лет не образует новую минимальную ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Сумма всех произведенных увеличений и минимальной ставки заработной платы по профессии формирует ставку заработной платы конкретного работника.

---