

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ШКОЛА №8**

Володарского района Нижегородской области  
с. п. Новосмолинский

*Принято решением*

*Утверждено*

**Общего собрания  
трудового коллектива  
от 29.12.2015 г. Пр. № 2**

**Приказом по  
МАОУ СШ № 8  
от 09.01.2016 г. №5**

**Директор**

**И. В. Васильева**

**Положение об оплате труда работников  
муниципальной организации, осуществляющей образовательную  
деятельность на территории Володарского муниципального района  
Нижегородской области и подведомственной  
Управлению образования администрации  
Володарского муниципального района\***

( в ред. приказов по МАОУ СШ №8  
от 04.04.2017 №101; от 29.08.2017 №237,  
от 09.10.2018 №328)

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников муниципальной организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области и подведомственной Управлению образования администрации Володарского муниципального района» разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области" (в актуальной редакции), Постановление Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 N 468 "Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области", постановлением администрации Володарского муниципального района Нижегородской области от 26.09.2008 года №448 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Володарского муниципального района», Постановлением администрации Володарского муниципального района от 21.05.2015г. N 1100 «Об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций и учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных Управлению образования администрации Володарского муниципального района», иными нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, Володарского муниципального района, принято\* в соответствии с ч.3 ст.30 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». *(в ред. Пр. от 04.04.2017 №101)*

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного

учреждения средней школы №8, осуществляющей образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области и подведомственной отделу образования управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Володарского муниципального района (далее – МАОУ СОШ №8, организация), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников организации;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда. (в ред. Пр. от 04.04.2017 №101)

1.3. Система оплаты труда работников организации носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, муниципальными правовыми актами Володарского муниципального района Нижегородской области, локальными нормативными актами организации.

1.3.1. Отраслевая система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229;
- д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 230;
- е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа работников. (введена Пр. от 09.10.2018 №328)

1.4. Система оплаты труда работников организации включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

окладов), базовых ставок заработной платы. *(в ред. Пр. от 04.04.2017 №101)*

Соответствие структуры фонда оплаты труда для организации, расположенной в сельской местности, по следующему соотношению:

- не менее 60 процентов фонда оплаты труда учителей и не более 40 процентов фонда оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, обслуживающего), включая прочий педагогический персонал (другие педагогические работники). *(в ред. Пр. от 09.10.2018 №328)*

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

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

В организации, переведенной на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников.

Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников организации.

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

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организацией в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему организации, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых организацией бюджетных услуг.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников организации, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

## II. Порядок и условия оплаты труда

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

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

2.3. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области). В соответствии с уставной

деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н; от 05 мая 2008 года №217н, от 18 июля 2008 года №342н. *(в ред. Пр. от 09.10.2018 №328)*

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

В случае оптимизации структуры и численности работников организации экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 года N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей". *(введен Пр. от 09.10.2018 №328)*

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем организации 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 организации по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальной организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области и подведомственных Управлению образования администрации Володарского муниципального района Нижегородской области" к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада) по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальной организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области и подведомственных Управлению образования администрации Володарского муниципального района" к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы). *(в ред. Пр. от 04.04.2017 №101, Пр. от 09.10.2018 №328)*

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации в

процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. *(в ред. Пр. от 09.10.2018 №328)*

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

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику. *(введена Пр. от 09.10.2018 №328)*

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальной организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области и подведомственной отделу образования управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Володарского муниципального района " к настоящему Положению. *(в ред. Пр. от 04.04.2017 №101)*

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

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

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальной организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области и подведомственной отделу образования управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Володарского муниципального района Володарского муниципального

района Нижегородской области" к настоящему Положению). (в ред. Пр. от 04.04.2017 №101, Пр. от 09.10.2018 №328)

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательной организации осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации».

2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартах соответственно. (в ред. Пр. от 09.10.2018 №328)

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

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

2.9.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы 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) общеобразовательной организации, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады 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 является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к настоящему Положению.

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6, должностей работников здравоохранения установлены в приложении 7, должностей работников физической культуры и спорта установлены в приложении 8.

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты медицинских, библиотечных и других работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

1  
2.10.10. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:  
учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);  
преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;  
педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;  
тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;  
учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;  
преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы). (введен Пр. от 09.10.2018 №328)

<sup>2</sup>  
2.10.10. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств (за исключением преподавателей, указанных в 1 пункте 2.10.10), и по основным программам профессионального обучения. (введен Пр. от 09.10.2018 №328)

<sup>3</sup>  
2.10.10. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пунктах 2.10.10 и

<sup>2</sup>  
2.10.10, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы. (введен Пр. от 09.10.2018 №328)

2.9.11. Должностные оклады работников дошкольных групп и отделений в составе общеобразовательной организации, центров образования и других устанавливаются как педагогическим работникам согласно настоящему Положению.

2.9.12. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:  
при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

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

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9.13. Руководитель организаций проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом соответствующего органа исполнительной власти Володарского муниципального района Нижегородской области, являющегося учредителем организации.

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

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательной организации. (введена. Пр. от 04.04.2017 №101)

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации

от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре". Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организации устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей, младших воспитателей и других работников образовательных организаций для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза составляет 30 часов в неделю; помощников воспитателей, младших воспитателей образовательных организаций для воспитанников с недостатками умственного развития, поражением центральной нервной системы с нарушением психики; женщин, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской местности; специалистов (дефектологии, психологии, логопедии и других) психолого-педагогических и медико-социальных образовательных организаций и комиссий - 36 часов работы в неделю.

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

2.10.5. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.14 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

1 - 4 классов, не имеющих необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

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



иностранный язык организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химволокна.

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

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

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

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

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

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

2.10.9. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

2.10.10. 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 приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.10.8 настоящего Положения.

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

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки 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 той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем образовательной организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

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

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

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

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

Преподавателям профессиональных образовательных организаций, находящимся в ежегодном основном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательной организации.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательной организации 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 образовательной 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, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей общеобразовательной организации, реализующей общеобразовательные программы в очно-заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

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

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

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

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 недельного 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 марта 2006 года №69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и других работников образовательных учреждений".

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

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

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

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

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

при оплате преподавателей профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх годового объема учебной нагрузки.

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

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

Для преподавателей профессиональных образовательных организаций - путем деления должностного оклада на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

2.14.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся в профессиональных образовательных организациях	0,05	0,04	0,03
2.	Аспиранты, слушатели образовательных организаций дополнительного профессионального образования	0,06	0,05	0,04

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

по должности "профессор" кафедры, доктор наук - из расчета минимального оклада по ПКГ по должности "профессор";

по должности "доцент" кафедры, кандидат наук - из расчета минимального оклада по ПКГ по должности "доцент";

для лиц, не имеющих ученой степени (ученого звания), - из расчета минимального оклада по ПКГ по должности "ассистент, преподаватель" (пункт 2 приложения 1 к настоящему Положению).

Почасовая оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ, проведения договорных исследовательских работ производится по часовым ставкам, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами.

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

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

Порядок установления должностных окладов руководителя муниципальной организации Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных Управлению образования администрации Володарского муниципального района Нижегородской области, устанавливается в порядке, установленном в приложении 10 к настоящему положению. *(в ред. Пр. от 04.04.2017 №101, Пр. от 09.10.2018 №328)*

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года N 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений". *(введен Пр. от 09.10.2018 №328)*

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

Без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организации, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) могут быть установлены условия оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера организации, включенных в перечень, утвержденный в установленном действующим законодательством порядке. *(введен Пр. от 09.10.2018 №328)*

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера)

определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922. *(введен Пр. от 09.10.2018 №328)*

По вновь созданной организации в течение первого года ее деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется за период фактической работы организации. *(введен Пр. от 09.10.2018 №328)*

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации устанавливается администрацией Володарского муниципального района в кратности от 1 до 8. *(введен Пр. от 09.10.2018 №328)*

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

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя этой организации.

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" 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, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации. Размеры премирования руководителя организации, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

Для руководителя организации работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утверждаемом распоряжением администрации Володарского муниципального района Нижегородской области.

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

Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

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

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

при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителя организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области;

для заместителей руководителя, курирующих учебно-воспитательную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа; для заместителей руководителя, за исключением заместителей

руководителя, курирующих хозяйственную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа; (введен Пр. от 09.10.2018 №328)

для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, - главного бухгалтера в зависимости от общего стажа работы. (в ред. Пр. от 04.04.2017 №101)

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% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

3.8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 года N 907. (введен Пр. от 09.10.2018 №328)

#### IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками) **и (или) профессиональными стандартами**, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательной организации на соответствующие должности. (в ред. Пр. от 09.10.2018 №328)

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

4.4. Педагогическим работникам при введении в штаты образовательной организации 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.

4.5. Преподавательская работа руководящих и других работников организации 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.

4.6. Положением об оплате труда работников организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых

обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации.

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



**Порядок формирования должностных окладов  
(ставок заработной платы) работников муниципальной организации,  
осуществляющей образовательную деятельность на территории  
Володарского муниципального района Нижегородской области  
и подведомственной Управлению образования администрации  
Володарского муниципального района  
(в ред. Пр. от 09.10.2018 №328)**

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3 677	4 144	4 230

(таблица в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 22.02.2018 N 123)

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальной организации дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

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

- дошкольных образовательных организаций;

- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	3 931	4 429	4 521

2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	4 148	4 673	4 768
--	------	-------	-------	-------

Примечание:

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

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

- 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 <1>, руб.	Минимальный оклад <1*>, руб.	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <2>, руб.	Минимальный оклад <3>, руб.	Минимальный оклад <4>, руб.	Минимальный оклад <4*>, руб.	Минимальный оклад <5>, руб.	Минимальный оклад <6>, руб.	Минимальный оклад <7>, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0		6 861	4 565		7 821	6 841		7 243	8 696	9 768
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	9 304	7 621	5 072		8 692	7 602		8 048	9 662	10 848
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший	1,17	9 768	8 002	5 326	8 073	9 127	7 983	8 198	8 449	10 145	11 398

тренер-преподаватель)											
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	1,22	10 233	8 384	5 580		9 560	8 363	8 588	8 852	10 629	11 93

Примечание:

<1> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" муниципальных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы).

<1\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (за исключением должностей: "учитель", "преподаватель", "педагог") муниципальных общеобразовательных организаций.

<2> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

<3> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

#### 1.5. Профессиональная

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6 087	6 858	7 000
2 квалификационный уровень	1,04	6 341	7 144	7 292
3 квалификационный уровень	1,09	6 595	7 430	7 584

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

<\*\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных дошкольных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области,

#### 1.6. Положением об оплате труда работников организации, осуществляющей образовательную

деятельность, Володарского муниципального района Нижегородской области (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

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

за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр 1,1

специалист 1,1

магистр 1,1

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 по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее: в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее. *(в ред. Пр. от 04.04.2017 №101)*

1.8. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем произведения минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, кроме государственных образовательных организаций высшего образования и государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования Нижегородской области должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

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

#### 1.9. Исключен.

1.10. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образовательной организации предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению. *(в ред. Пр. от 04.04.2017 №101)*

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам организации по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений и по должностям работников учебно-вспомогательного персонала в размере 20 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) данной категории работников.

Применение надбавки за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

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

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

1.12. Положением об оплате труда работников организации, осуществляющей профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности

устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения за работу в организациях повышенного уровня (общеобразовательные организации со специальными наименованиями "гимназия", "лицей", "колледж", общеобразовательные организации с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3 430	3 864	3 944
2 квалификационный уровень	1,07	3 677	4 144	4 230

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого уровня муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

<\*\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области.

3.3. 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.
1 квалификационный уровень	1,0	3 593	4 050	4 133
2 квалификационный уровень	1,09	3 931	4 429	4 521
3 квалификационный уровень	1,2	4 311	4 859	4 958
4 квалификационный уровень	1,32	4 756	5 358	5 469
5 квалификационный уровень	1,45	5 200	5 857	5 980

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих второго уровня муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

<\*\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области.

### 3.4. 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.
1 квалификационный уровень	1,0	4 639	5 227	5 335
2 квалификационный уровень	1,09	5 072	5 716	5 833
3 квалификационный уровень	1,2	5 580	6 288	6 417
4 квалификационный уровень	1,33	6 151	6 930	7 073
5 квалификационный уровень	1,48	6 848	7 716	7 875

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих третьего уровня муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

<\*\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих третьего уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области.

### 3.5. 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.
1 квалификационный уровень	1,0	7 355	8 287	8 458
2 квалификационный уровень	1,10	8 116	9 145	9 333
3 квалификационный уровень	1,21	8 876	10 002	10 208



Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

<\*\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области.

3.6. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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 работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам организации по должностям работников, относящихся к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в размере 20 процентов от должностного оклада данной категории работников.

Применение надбавок за выслугу лет и за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

3.7. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 3297 руб., 3715 <\*> руб., 3791 <\*\*\*> руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

Примечание:

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

<\*\*\*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области.

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 3765 руб., 4242 <\*> руб., 4330 <\*\*\*> 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 муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района Нижегородской области.

<\*\*\*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области.

образовательных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области.

4.3.1. Профессии рабочих, не включенные 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: 3297 руб., 3715 <*> руб., 3791 <***> 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: 3765 руб., 4242 <*> руб., 4330 <***> руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
		Слесарь-сантехник	1,11
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

Примечание:

<\*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих муниципальных организаций дополнительного образования Володарского муниципального района 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 Володарского муниципального района Нижегородской области .

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется со ставкой заработной платы. Применение повышающего коэффициента к

минимальной ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

### **Выплаты компенсационного характера**

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

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

N п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в организациях, расположенных:	
1.1	- в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения)	25
2	За работу в организациях, не имеющих бытовых коммуникаций (водопровода, центрального отопления, канализации и другого)	10

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

N п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в общеобразовательной организации, реализующей адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);	15 - 20
4	За работу в образовательной организации, имеющей отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:	
	руководителю. Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательной организации с наличием интерната:	20
	руководителю	20
	работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20

5	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
6	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20
7	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, организаций 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 организации по согласованию с выборным 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 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 работника без учета повышения по другим основаниям.

1.5. Статус специализации (п. 17 таблицы) устанавливается решением учредителя по согласованию с территориальными органами управления физической культурой и спортом при условии непосредственной подготовки в организациях спортивной направленности квалифицированных спортсменов по олимпийским видам спорта - кандидатов и резерва для сборных команд России, а также команд мастеров по игровым видам спорта, спортсменов, имеющих звание "Мастер спорта России", участников чемпионатов Европы, мира, спортсменов, занявших 1 - 6 места на первенствах России.

1.6. Установление выплат компенсационного характера в организации, осуществляющей образовательную деятельность, расположенной в сельском населенном пункте (за исключением филиалов, структурных подразделений данной организации, которые расположены в городских поселениях), а также за границами населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия), осуществляется следующим работникам организаций:

1.6.1. Руководящие работники:

- директора, начальники, заведующие организациями;
- начальники учебно-методических, плановых и других основных отделов, управляющие (бригадиры на правах управляющих) учебных хозяйств, заведующие (отделами, лабораториями, учебной частью);
- заместители директоров, начальников, заведующих организациями, управляющих учебными хозяйствами, помощники директора по режиму;
- главные бухгалтеры, их заместители;
- руководители групп.

1.6.2. Главные специалисты.

1.6.3. Ведущие специалисты.

#### 1.6.4. Специалисты:

- библиотекари, медицинские работники (врач, медицинская сестра), педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;
- инженерно-педагогические работники (старшие мастера, мастера производственного обучения);
- преподаватели-организаторы ОБЖ, руководители допризывной военной подготовки молодежи;
- руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
- инспекторы, методисты;
- психологи, социологи, социальные педагоги, педагоги-психологи, переводчики;
- старшие лаборанты;
- бухгалтеры, экономисты, художники;
- инженеры, механики, техники, мастера, агрономы, зоотехники и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником;
- лаборанты, имеющие высшее образование и среднее профессиональное образование, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в образовательном (воспитательном) процессе.

#### 1.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

N п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда работника или аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации). <i>(в ред. Пр. от 09.10.2018 №328)</i>	От 4% до 12% от должностного оклада (тарифной ставки) за время фактической занятости работника на таком рабочем месте или в таких условиях труда.  Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях <i>(в ред. Пр. от 09.10.2018 №328)</i>
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей, требующую повышенного уровня профессиональной квалификации  I класса  II класса	25  10
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком	не менее чем в двойном размере

	<p>выходной или нерабочий праздничный день:</p> <p>работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</p> <p>работникам, получающим месячный оклад</p> <p>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.)</p>	<p>не менее двойной часовой или дневной ставки;</p> <p>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</p>
6.	<p>За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой</p>	<p>сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере</p>

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

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

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

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

1.12. Процентная надбавка к должностному окладу работников, допущенных к государственной



тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**  
**работников образовательной организации**  
(в ред. Пр. от 09.10.2018 №328)

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СШ № 8 (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников школы, в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением администрации Володарского муниципального района Нижегородской области от 26.09.2008 года №448 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Володарского муниципального района», Постановлением администрации Володарского муниципального района от 21.05.2015г. N 1100 «Об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций и учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных Управлению образования администрации Володарского муниципального района», иными нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, Володарского муниципального района, принято\* в соответствии с ч.3 ст.30 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней школе №8 (МАОУ СШ № 8) (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников МАОУ СШ № 8 (далее – образовательная организация) принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательной организации, с учётом мнения коллегиального органа управления образовательной организации – общего собрания работников образовательной организации, представительного органа работников.

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 образовательной 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 расчета стимулирующей части фонда оплаты труда организации**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

2.1.1. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда в соотношении:

70 % - педагогические работники

10 % - администрация школы

10 % - технический персонал и вспомогательный персонал

10% - премиальный фонд директора школы

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным, муниципальным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

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

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера по результатам оценки листов эффективности профессиональной деятельности устанавливаются по полугодиям.

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

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

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

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

2.6. Стимулирование труда руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера производится только по основной должности.

2.7. Решение о стимулировании труда работников образовательной организации принимается коллегиально членами экспертно-аналитической группы, утверждаемой на учебный год.

Приказ о стимулировании труда работников образовательной организации издается по образовательной организации и подписывается ее руководителем на основании итогового протокола экспертно-аналитической группы.

### **3. Условия и порядок**

**определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического, учебно-вспомогательного состава, обслуживающего персонала организации за качество и высокие результаты работы**

3.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области и подведомственной отделу образования управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Володарского муниципального района, устанавливается муниципальными правовыми актами Володарского муниципального района на основании целевых показателей деятельности муниципальной образовательной организации и руководителя образовательной организации. (в ред. Пр. от 04.04.2017 №101)

3.2. Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ 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 организацией ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Нижегородской области.

3.3. Целевые показатели деятельности муниципальной образовательной организации и руководителя образовательной организации:

### 3.3.1. общеобразовательная организация, руководителя образовательной организации:

№ п/п	Показатели деятельности Учреждений	Плановые значения показателей деятельности руководителей Учреждений	Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно-аналитической группы
1	2	3	4	
<b>1. Качество учебных достижений обучающихся</b>				
1.1	% выпускников, достигших минимально установленного порогового уровня по результатам ЕГЭ по русскому языку и математике	от % 0 до 89% – 0 баллов 90%-99% – 1 балл 100 % – 2 балла	2	
1.2	% выпускников сдававших ЕГЭ, набравших по результатам ЕГЭ по математике и русскому языку от 70 и выше баллов	от 0% до 9% – 0 баллов от 10% до 19% – 1 балл более 20% – 2 балла	2	
1.3	% выпускников, выбравших экзамены (учитываются только экзамены по выбору) для сдачи в форме ЕГЭ из числа предметов изучавшихся на профильном уровне	от 0% до 50% – 0 баллов от 50% до 69% – 1 балл от 70% до 100% – 2 балла	2	
1.4	% выпускников, сдавших экзамены по выбору с результатом не ниже установленного порогового	менее 50% – 0 баллов от 51% – 80% – 1 балл от 81% – 100% – 2 балла	2	

	значения			
1.5	% обучающихся от общего кол-ва выпускников 9-х классов, успешно сдавших ГИА (русский язык, математика)	от 0% до 94% – 0 баллов от 95% до 99% – 1 балл 100% – 2 балла	2	
1.6	Наличие победителей и призёров олимпиады муниципального уровня	1 человек-5 – 1 балл, 5-10 человек – 1,5 балла 10 и более – 2 балла	2	
1.7	Наличие участников , победителей и призёров олимпиады регионального уровня	Наличие участников – 1 балл Призеры -2 балла, Победители -3 балла	3	
1.8	Наличие участников , победителей и призёров олимпиады всероссийского уровня	Наличие участников – 1 балл Призеры -2 балла, Победители -3 балла	3	
1.9	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Реализация школьной программы «Одаренные дети»– 1 балл реализация рабочей программы – 1,5 балла	2,5	
<b>2. Участие ОО в конкурсах и проектах</b>				
2.1	Участие и победа в конкурсах и проектах муниципального и регионального уровней (за каждый конкурс или проект)	Участие Муниципальный этап – 0.5 баллов Победа Муниципальный этап – 1 балл, Участие Региональный этап – 1 балл Победа Региональный этап – 2 балла,	6	
2.2	Участие и победа в конкурсах и проектах федерального и международного уровней	Участие Федерального уровня – 2 балла Победа Федерального уровня– 3балла, Участие международного уровня – 2 балла Победа международного уровня – 3балла,	6	
<b>3.Охрана здоровья работников и обучающихся</b>				
3.1	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний обучающихся и педагогов, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	Отсутствие случаев травматизма	2	

3.2	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в сфере образования. Предписания и замечания контрольных и надзорных органов	Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов невыполненных во время без уважительной причины (не требующих больших финансовых вложений) – 2 балла	2	
3.3	Благоустройство территории и здания ОУ	Отсутствие замечаний к содержанию здания и территории – 2 баллов	2	
3.4	Обеспечение двигательной нагрузки обучающихся во время длительного пребывания в учреждении	Регулярное проведение дней здоровья (не менее 4) – 1 балл,  Проведение утренней зарядки – 1 балл,  Организация и проведение двигательных пауз – 1 балл	3	
3.5	Создание условий для организации медицинского обеспечения.	Наличие оборудованного медицинского кабинета -0,5 балла  Наличие медицинского работника во время учебно-воспитательного процесса - 1 балл	1,5	
3.6	Внедрение учебных курсов, направленных на формирование здорового образа жизни у обучающихся.	За каждый курс – 1 балл	3	
3.7	Своевременное прохождение медицинского осмотра работниками ОО	100%	2	
3.8	Обеспечение плановой диспансеризации учащимися ОО	100%	2	
3.9	Организация питания	Охват горячим питанием выше среднего показателя по району  Или %  от 80%-до 100% от общего числа обучающихся в ОО – 3 баллов  от 65%-до 80% от общего числа обучающихся в ОО – 2 баллов  от 10%-до 60% от общего числа обучающихся в ОО – 0 балла	3	
<b>4. Учебно-методическое и информационное наполнение учебно-воспитательного процесса , ведение сайта ОО</b>				

4.1	Обеспеченность ОО учебно-методическим комплексом:		4	
	-обеспеченность учебной литературой,	100% - 1 балл Ниже 100% - 0 баллов		
	-количество обучающихся на 1 компьютер	Показатель равен областному значению – 1 балл, Показатель равен муниципальному значению – 0,5 балла, Ниже показателя муниципального уровня – 0 баллов		
	- количество оборудованных рабочих мест учителя,	От 80-% до 100% - 1 балл От 50% до 80% - 0,5 балла Ниже 50% - 0 баллов		
	- Уровень оснащённости кабинетов в соответствии со ФГОС	100% - 1 балл Ниже 100% - 0 баллов		
4.2.	Регулярное обновление материалов официального сайта ОО ,	не реже одного раза в две недели – 1балл	1	
4.3.	соответствие информации , размещенной на официальном сайте действующему законодательству	Соответствует – 2 балла Не соответствует – 0 баллов	2	
<b>5. Эффективность воспитательной работы</b>				
5.1	Наличие программы «Развитие воспитательной системы ОО»		2	
5.2	Реализация социокультурных проектов	- школьный музей -0,5 балла - волонтерское движение -0,5 балла - школьный театр – 0,5 балла - другие социальные проекты (за каждый проект) -0,5 балла	3	
5.3	Занятость учащихся дополнительным образованием на базе ОО	До 60% - 0 баллов От 61% до 80% - 1 балл От 81% - 100% -2 балла	2	
5.4	% обучающихся, временно трудоустроенных во время школьных каникул Примечание: трудоустройство детей с 14 лет по трудовому договору, школа выступает Работодателем	% обучающихся ОО, временно трудоустроенных в период каникул ниже среднего по муниципалитету – 0 баллов % обучающихся ОО, временно трудоустроенных в период каникул на уровне среднего по муниципалитету – 1балл % обучающихся ОО, временно трудоустроенных в период каникул выше среднего по муниципалитету – 1,5 балла	1,5	
5.5	Организация и проведение профилактических мероприятий с обучающимися	При проведении мероприятий – 2 балла В ОО на летний период не предусмотрено проведение	2	

	(по предупреждению ДТП, безопасное поведение на воде, табакокурения, наркомании, токсикомании)	профилактических мероприятий с обучающимися – 0 баллов		
5.6	Организация различных форм летнего отдыха учащихся	Оздоровительный лагерь – 0,5 балла ЛТО, ремонтные бригады -0,5 балла Разновозрастные отряды -0,5 балла Другое – 0.5 балла	2	
5.7	Суммарный % обучающихся, охваченных разнообразными формами занятости и оздоровления во время летних школьных каникул	Ниже среднего по муниципалитету в период летних каникул – 1 балл  На уровне среднего по муниципалитету в период летних каникул – 1,5 балла; Выше среднего показателя по муниципалитету в период летних каникул – 2 балла	2	
<b>6. Результативность профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков</b>				
6.1	Положительная динамика снижения количества обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП	Положительная динамика – 2 балла Стабильное состояние – 1 балл Отрицательная динамика – 0 баллов	2	
6.2	% обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП, охваченных внеурочной деятельностью	Положительная динамика – 2 балла Сохранность контингента – 1 балл Отрицательная динамика – 0 баллов	2	
6.3	Наличие положительной динамики снижения количества обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине	Положительная динамика – 2 балла Стабильное состояние – 1 балл Отрицательная динамика – 0 баллов	2	
6.4	Наличие положительной динамики снижения количества преступлений и иных правонарушений, совершенных обучающимися	Положительная динамика – 3 балла Стабильное состояние – 1 балл Отрицательная динамика – 0 баллов	3	
<b>7. Организация экспериментально – инновационной деятельности ОО</b>				
7.1	Реализация инновационных программ и проектов	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности на - муниципальном уровне – участи - 0,5 балла , инициирование проекта -1 балл -региональном уровне –1,5 балл - федеральном уровне –2 балла (за каждую программу , проект)	6,5	
7.2	Организация и проведение научно-практических	Организация и проведение мероприятий	6	



	мероприятий по распространению передового опыта ОО	На муниципальном уровне – 1 балл На региональном уровне – 2 балла (за каждое мероприятие)		
7.3	Наличие педагогических продуктов по результатам экспериментальной и инновационной деятельности, распространению передового педагогического опыта	На муниципальном уровне – 1 балл На региональном уровне – 2 балла  На федеральном уровне – 3 балла Наличие педагогической продукции, размещенной на сайте ОО – 2 балла	8	
7.4	Участие педагогов и администрации ОО в профессиональных конкурсах и проектах (за участие в каждом конкурсе)	На муниципальном уровне – 1 балл На региональном уровне – 2 балла  На федеральном уровне – 3 балла На международном уровне-4 балла	10	
7.5	Победа педагогов и администрации ОО профессиональных конкурсах и проектах (за победу в каждом конкурсе)	На муниципальном уровне – 2 балл На региональном уровне – 3 балла  На федеральном уровне – 4 балла На международном уровне-5 баллов	14	
<b>8. Развитие сетевого взаимодействия и дистанционных форм обучения в ОО</b>				
8.1	Динамика охвата обучающихся дистанционными формами обучения	Положительная динамика – 2 балла Сохранность контингента – 1 балл Отсутствие динамики – 0 баллов	2	
8.2	Организация сетевого взаимодействия при подготовке к ЕГЭ и ГИА	Организация сетевого взаимодействия -2 балла, участие в сетевом взаимодействии -1 балл	2	
8.3	Наличие сетевых образовательных программ	Наличие сетевых образовательных программ, разработанных учителями -2 балла, Использование сетевых образовательных программ, разработанных учителями других ОО -1 балла,	2	

8.4	Охват обучающихся сетевыми образовательными программами	80% - 100% от контингента обучающихся 9-11 классов – 2 балла 80%- 60% от контингента обучающихся 9-11 классов- 1 балл, Менее 50% - 0 баллов	2	
<b>9.Оценка кадрового потенциала ОО</b>				
9.1	Укомплектованность кадрами ОО	Отсутствие вакансий в ОО	1	
9.2	Доля молодых специалистов в ОО (в возрасте до 30 лет)	Доля молодых специалистов в ОО ниже среднего муниципального показателя – 0 баллов  Доля молодых специалистов в ОО на уровне среднего муниципального показателя – 1 балл Доля молодых специалистов в ОО выше среднего муниципального показателя – 2 балла	2	
9.3	Снижение среднего возраста педагогического коллектива	Отсутствие отрицательной динамики среднего возраста – 2 балла	2	
9.4	Своевременное прохождение компьютерных курсов педагогами ОО и административно-управленческим персоналом	Своевременное прохождение компьютерных курсов педагогами ОО и административно-управленческим персоналом – 2 балла  Наличие случаев несвоевременного прохождения компьютерных курсов– 0 баллов	2	
9.5	Своевременное прохождение квалификационных курсов педагогами ОО и административно-управленческим персоналом	Своевременное прохождение квалификационных курсов педагогами ОО и административно-управленческим персоналом – 2 балла  Наличие случаев несвоевременного прохождения квалификационных курсов – 0 баллов	2	
9.6	% педагогов ОО имеющих высшую квалификационную категорию	Выше значения муниципального уровня - 2 балла Ниже значения муниципального уровня -0 баллов	2	
9.7	% педагогов ОО имеющих первую квалификационную категорию	Выше значения муниципального уровня - 2 балла Ниже значения муниципального уровня – 0 баллов	2	
9.8	Наличие педагогов – руководителей РМО и	1-2 человека – 1 балл 3 и более – 2 балла	2	

	ПТГ, тьюторов (муниципальный уровень)			
9.9	Особые условия труда	Работа в двух и более зданиях, наличие школьного автобуса и осуществление подвоза обучающихся, организованное в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.	2	
<b>10.Эффективность финансово-экономической деятельности ОО</b>				
10.1	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги и добровольные пожертвования) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (с нарастающим итогом) (%)	Положительная динамика	2	
10.2	Обеспечение положительной динамики роста средней заработной платы учителей в сравнении с аналогичным периодом прошлого года (с нарастающим итогом)	Положительная динамика роста средней заработной платы в сравнении с периодом прошлого года – 2 баллов Отсутствие положительной динамики роста средней заработной платы в сравнении с периодом прошлого года – 0 баллов	2	
10.3	Доля стимулирующих выплат в общем объеме фонда оплаты труда	Размер стимулирующей части не ниже планового значения, установленного на финансовый год (не менее 30%) – 2 баллов Размер стимулирующей части ниже планового значения целевого показателя, установленного на финансовый год – 0 баллов	2	
10.4	Эффективное расходование бюджетных средств	Эффективное – 2 Не эффективное - 0	2	

<b>11. Развитие дополнительных платных образовательных услуг</b>				
11.1	Развитие дополнительных платных образовательных услуг	Наличие и реализация программ дополнительных платных образовательных услуг – 2 балла  Охват обучающихся программами дополнительных платных образовательных услуг (не менее 10%) – 2 балла	4	
<b>12. Развитие государственно- общественного управления ОО</b>				

12.1	Сочетание принципов единоначалия и самоуправления:	Наличие программы развития государственно-общественного управления (ГОУ) школой:  -Наличие пакета нормативной базы ГОУ ОО-1балл  - наличие действующего управляющего совета-1балл; - наличие действующего органа родительского самоуправления-1балл  -наличие действующего органа ученического самоуправления-1 балл.  - наличие страницы ГОУ на школьном сайте-1балл	5	
<b>13.Обращения граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов</b>				
13.1	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов – 2 балла  1 обоснованное обращение граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, при условии его оперативного устранения – 1 балл.  Более 1 обоснованного обращения граждан по вопросам деятельности образовательной организации – минус 10 баллов.	2	
<b>14.Организационная культура и исполнительская дисциплина руководителя</b>				
14.1	Наличие и реализация программы развития ОО	Наличие утвержденной программы развития – 1 балл,  Наличие отчетов о реализации программы развития – 1 балл	2	

14.2	Своевременное приведение в соответствие с действующим законодательством Устава и локальных актов ОО	Соответствие Устава, локальных актов ОО действующему законодательству-2 балла  Несвоевременное внесение изменений в Устав и локальные акты ОО – 0 баллов	2	
14.3	Своевременное предоставление установленной отчетности по выполнению муниципального задания на оказание муниципальных услуг	Своевременное – 2 балла,  Несвоевременное – 0 баллов	2	
14.4	Своевременное и качественное предоставление материалов, в соответствии с требованиями вышестоящих органов	Своевременное предоставление материалов, разработанных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах Управления образования, администрации Володарского муниципального района– 1 балл  Предоставление достоверной информации – 1 балл  Несвоевременное предоставление запрашиваемой материалов (информации), предоставление недостоверной информации (за каждый запрос)- минус 10 баллов от общего количества баллов	2	
<b>15. Энергетическая эффективность образовательного учреждения</b>				
15.1	Выполнение плана оргтехмероприятий	100% выполнение плана	2	
15.2	Выполнение плана потребления по лимитам энергоресурсов (с нарастающим итогом с начала года) в сопоставимых	100% выполнение плана	2	

	условиях			
--	----------	--	--	--

Максимальное итоговое количество баллов

184

*3.2. Критерии материального стимулирования заместителей директора образовательной организации.*

**3.2.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности зам. директора по УВР**

№ пп	Показатель	Расчёт показателя	Оценка в баллах	Сам о- оце нка	Оце нка ком ис.	И то го ва я оц ен
---------	------------	-------------------	-----------------	-------------------------	--------------------------	--------------------------------------

						ка																						
<b>I. Результативность деятельности по формированию предметных знаний и компетенций</b>																												
1	Положительная динамика/стабильность учебных достижений учащихся по предметам	Увеличение доли всех обучающихся школы(%), закончивших учебный период на «хорошо» и «отлично» (расчет производится по сравнению с предыдущим полугодием)	До 8% -0,5б От 8%до 16% -1 б. От 16% до 24%-1,5б От24% до 32%-2б. От 32% до 40% - 2,5б Свыше 40% -3б.																									
2	Качество освоения учебных программ	Количество учащихся, получивших «4»,»5» по итогам отчетного периода Расчет производится в соответствии с уровнем сложности предмета. В случае преподавания различных предметов рассчитывается средний.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>1уровень</td> <td>2 уровень</td> <td>3уровень</td> </tr> <tr> <td>математика</td> <td>Биология</td> <td>Физкультура</td> </tr> <tr> <td>Физика</td> <td>Литература</td> <td>ОБЖ</td> </tr> <tr> <td>Химия</td> <td>История</td> <td>ИЗО</td> </tr> <tr> <td>Ин.язык</td> <td>Обществоз.</td> <td>МХК</td> </tr> <tr> <td>Информатика</td> <td>География</td> <td>МУЗЫКА</td> </tr> <tr> <td>Русский язык</td> <td>Начальные классы</td> <td>технология</td> </tr> </table>	1уровень	2 уровень	3уровень	математика	Биология	Физкультура	Физика	Литература	ОБЖ	Химия	История	ИЗО	Ин.язык	Обществоз.	МХК	Информатика	География	МУЗЫКА	Русский язык	Начальные классы	технология	1- Уровень 100-70% -3б. 69-50%-2б 49-30%-1,5б 29-5% -1б. 2- Уровень 100-80% -3б 79-60% -2б 59-40%-1,5б 39-20% -1б 3 – Уровень 100-90%- 3б. 89-70%- 2б. 69-50% -1,5б 49-30%-1б			
1уровень	2 уровень	3уровень																										
математика	Биология	Физкультура																										
Физика	Литература	ОБЖ																										
Химия	История	ИЗО																										
Ин.язык	Обществоз.	МХК																										
Информатика	География	МУЗЫКА																										
Русский язык	Начальные классы	технология																										
3	Организация профильного обучения	Организация профильного обучения (за каждый профиль)	2б.																									
4	Эффективность профильного обучения	% выпускников, выбравших экзамены (учитываются только экзамены по выбору) для сдачи в форме ЕГЭ из числа предметов изучавшихся на профильном уровне	от 0% до 50% – 0 б от 50% до 69% – 1 б от 70% до 100% – 2 б																									
5	Успеваемость учащихся	- Нет учащихся, имеющих «2» по предметам - есть учащихся, имеющих «2» по предметам	1б. 0б.																									
6	Положительная динамика индивидуальных учебных достижений учащихся (продвижение учеником в освоении предмета относительно самого себя)	Количество обучающихся , которые по результатам аттестации по предмету за отчётный период получили более высокую по сравнению с предыдущим оценку (расчет производится по сравнению с предыдущим полугодием)	От 3до 5 -1 б. От 5 до 10-1,5б От 10 до 15-2б. Свыше 15 -3 б.																									
7	Мониторинг индивидуальных достижений обучающихся	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся по классам	0,5 б – наличие. 0 б.- отсутствие																									
8	Объективность оценки учителями качества знаний учащихся	- результативность контрольных работ, тестов, срезов по текстам администрации -- результативность промежуточной аттестации (2 полугодие) -- результативность ЕГЭ, ГИА (2 полугодие)	0,5б. 1б. 1б.																									
9	Результаты независимой	Доля обучающихся (%) от общего количества выпускников 4,9,11 кл., получивших на ЕГЭ, ГИА	Показатель рассчитывается 1 раз в год																									

	внешней оценки выпускников 4, 9, 11 классов	результат (в баллах): - выше среднего по муниципалитету (2 полугодие)	До 30% -1б. От 30- 50% -2 б Свыше 50% - 3б.			
1	Подготовка учащихся к экзаменам по выбору, промежуточной аттестации.	Организация индивидуальных консультаций, ИГЗ, сетевого взаимодействия для подготовки к итоговой аттестации (экзамены по выбору)	1б.			
11.	Введение ФГОС II поколения	% учителей, участвующих во введении ФГОС II поколения % учителей, участвующих в разработке ООП, изменений и дополнений (НОО, ООО). % учителей, участвующих в разработке программ учебных предметов обязательной части учебного плана. Разработка программы учебных предметов, курсов части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.	3 б. 3 б. 3 б. 3 б.			
12	Работа со слабоуспевающими детьми	Эффективность организации (в %) индивидуальной работы со слабоуспевающими детьми (в сравнительных показателях за предыдущий период). Охват данной категории детей различными видами дополнительной деятельности (%) (кружки, творческие объединения, иными видами деятельности)	3 б. 2 б.			
<b>II. Результативность деятельности по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта</b>						
13	Представление ОО собственных достижений на состязаниях различного уровня	Участие в предметных олимпиадах, конкурсах различных уровней по учебной деятельности -- муниципальных - региональных - всероссийских - международных	По 0,5 б. за каждый конкурс По 1б. за каждый конкурс По 1,5б. за каждый конкурс По 2б. за каждый конкурс			
14.	Результативность представления достижений ОО на состязаниях различного уровня	Количество побед в предметных олимпиадах, конкурсах различных уровней по учебной деятельности (I,II,III место) - муниципальных - региональных - всероссийских - международных	По 0,5б за каждый конкурс По 1б за каждый конкурс По 1,5б за каждый конкурс По 2б за каждый конкурс			
15.	Проектная деятельность учащихся	Участие в научно-практических конференциях, конкурсах проектах, творческих смотрах, играх, выставках и т.п.(очных и заочных) (по приказам) - муниципальных - региональных	По0,5б. за каждый конкурс По 1б. за каждый конкурс По 1,5б. за каждый конкурс			



		- всероссийских - международных	конкурс По 2 б. за каждый конкурс			
16.	Результативность проектной деятельности учащихся	Количество побед (I,II,III место) в научно-практических конференциях, конкурсах, проектах, творческих смотрах, играх, выставках и т.п. (очных и заочных). Призеры командных соревнований, выставок и т.п. оценивается как один победитель - муниципальных  - региональных  - всероссийских  - международных	По 0,5б за каждую победу По 1б за каждую победу  По 1,5б. за каждую победу По 2б. за каждую победу			
17.	Реализация дополнительных проектов	Реализация дополнительных проектов: экскурсионные программы экспедиционные программы социальные проекты - школьных  - муниципальных  - региональных  - всероссийских  - международных	По 0,5б за каждый проект По 1б за каждый проект  По 1,5б. за каждый проект По 2б. за каждый проект  По 2,5б. за каждый проект			
18.	Методическая работа.	Участие в инновационной деятельности, сетевых проектах, ведение экспериментальной работы.	3б.			
19.	Формирование благоприятных психологических условий образовательного процесса	Отсутствие подтвержденных фактами письменных жалоб со стороны родителей и обучающихся по поводу профессиональной деятельности педагогов ( по данным администрации)	0,5б.			
<b>III. Результативность методической и инновационной деятельности</b>						
20.	Презентация педагогической деятельности Педагогов ОО	Участие педагогов в профессиональных конкурсах разных уровней: - школьных - муниципальных - областных - всероссийских	1б 2б. 3б. 4 б.			
21.	Результативность презентации педагогической деятельности педагогов ОО	Победа (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней: - школьных - муниципальных - областных - всероссийских	1б. 2б. 3б. 4б.			
22.	Своевременное прохождение квалификационных курсов педагогами ОО	Своевременное прохождение квалификационных курсов педагогами ОО  Наличие случаев несвоевременного прохождения квалификационных курсов – 0 баллов	2б.  0б.			
23.	% педагогов ОО имеющих высшую	Увеличение доли (в %) педагогов ОО имеющих высшую квалификационную категорию по сравнению с предыдущим периодом	1б.			

	квалификационную категорию					
24	% педагогов ОО имеющих первую квалификационную категорию	Увеличение доли (в %) педагогов ОО имеющих первую квалификационную категорию по сравнению с предыдущим периодом	1б.			
25	Инновационное творчество учителей ОО	Разработка и внедрение авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу и допущенных на муниципальном, региональном и федеральном уровнях - школьном - муниципальных - областных - всероссийских Разработка и ведение целевых программ; Пополнение портфолио учителей; Участие в проблемно-творческих группах	1б. 2б. 2,5б. 3б. 2б. 1б. 0,5 б.			
26.	Обобщение педагогического опыта	Количество публикаций материалов учителя в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях, сети Интернет (на сайтах): - школьном  - муниципальных - областных - всероссийских	0,5 б. за публикацию  1б за публикацию 1 б. 2б.			
27.	Популяризация педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер-классов, семинаров, педсоветов, конференций, выступлений с докладами, сообщений мероприятий и т.п. - муниципальных - областных - всероссийских	1б. 2б. 3 б.			
28.	Экспертно-аналитическая деятельность	Деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссий (групп, советов): - муниципальных - областных - всероссийских	0,2б. 1б 2б.			
29	Наличие педагогов – руководителей РМО и ПТГ, тьюторов (муниципальный уровень)	1-2 человека 3 и более	1б. 2б.			
30.	Деятельность по овладению и внедрению в педагогический процесс инновационных технологий	Использование на уроках педагогами школы современных образовательных, в том числе информационно-коммуникационных, технологий.	1б.			

31.	Деятельность по овладению и внедрению в педагогический процесс здоровьесберегающих технологий	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;	16.			
<b>IV. Иные виды материального стимулирования</b>						
32.	Исполнительская дисциплина	Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний по ведению школьной документации, отчетность по учебной деятельности (своевременность, полнота, достоверность, анализ)	16.			
33.	Популяризация педагогической деятельности школы	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей и общественности	16.			
34.	Внеклассная работа с учащимися по предмету	- участие школьников в районных мероприятиях (конкурсах, смотрах, фестивалях и т.д.) – за одно участие - участие школьников в областных мероприятиях (конкурсах, смотрах, фестивалях и т.д.) - за одно участие, команду - участие школьников в федеральных мероприятиях (конкурсах, смотрах, фестивалях и т.д.) - за одно участие - подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предметам во внеурочное время (за одно мероприятие)	0,56  16.  1,56.  0,26			
<b>V. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности</b>						
35	ГОУ	Участие в структурах государственно-общественного управления образовательной организации Мероприятия по популяризации деятельности структур государственно-общественного управления образовательной организации	3 б.  2 б.			
36	Реализация образовательной программы ОО	Наличие основной образовательной программы ОО: ООП НОО ООП ООО Эффективная реализация текущего плана ООП НОО Эффективная реализация текущего плана ООП ООО (положительная динамика в сопоставительных характеристиках)  Мониторинг реализация текущего плана ООП НОО - школьный уровень - муниципальный уровень  Мониторинг реализация текущего плана ООП ООО - школьный уровень - муниципальный уровень	2 б. 2б. 2 б.  2 б.    1б. 2б.   1б. 2б.			
37	Участие в коллективных педагогических	Организация и участие в коллективных образовательных педагогических проектах	1 б. за проект			

	проектах					
38.	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний обучающихся и педагогов, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	1б.			
		Отсутствие пропусков занятий обучающимися без уважительных причин, положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий без уважительных причин	2б.			
		Охват учащихся факультативами, ИГЗ, кружковой работой по учебным предметам	3 баллов -96-100% 2 балла -90-95% 1балла – 75-89%			
		Организация учебно- тематических экскурсий, посещение музеев и др.	3 баллов -90-100% 2 балла -80-89% 1балла – 70-79%			
		Эффективность реализации школьных образовательных программ, проектов (в сравнительных показателях за предыдущий период)	1б. за каждый проект			
		Эффективность реализации районного сетевого проекта «Одаренные дети» (в сравнительных показателях за предыдущий период)	2б.			
		Регулярное обновление материалов официального сайта ОО по учебной деятельности	2б.			
39.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление и периодичность сменяемости наглядной информации по учебной деятельности	2 б.			
		Развитие методической базы (положительная динамика по сравнению с предыдущим полугодием)	3 б.			
40.	Взаимодействие с родителями	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями по учебной деятельности	0,2 б за каждое мероприятие			
41	Мониторинг уровня удовлетворенности	Положительная динамика уровня удовлетворенности образовательным процессом участников образовательных отношений (по результатам индивидуального анкетирования)	3 баллов -90-100% 2 балла -80-89% 1балла – 70-79%			

**Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Максимальное кол-во баллов	Само-оценка учителя	Оценка комис.	Итоговая оценка
1	2	3	4	5	6
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	-2			
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах.	-2			
3	Нарушение норм техники безопасности.	-2			
4	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, недобросовестное отношении к выполнению своих должностных обязанностей	-2			
	ИТОГО:	-8			

**К оценочному листу для определения выплат стимулирующего характера учителю прилагается пояснительная записка на бумажном и электронном носителях.**

**3.2.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности зам. директора по ВР**

№ пп	Показатель	Расчёт показателя	Оценка в баллах	Само-оценка	Оценка комиссии.	Итоговая оценка
<b>I. Эффективность воспитательной работы</b>						
1	Наличие программы «Развитие воспитательной системы ОО»	Наличие программы «Развитие воспитательной системы ОО»	26.			
1	Реализация социокультурных проектов	- школьный музей - волонтерское движение - школьный театр – 0,5 - другие социальные проекты (за каждый проект)	0,5 б 0,5 б 0,5 б 0,5 б			
1	Дополнительное образование на базе ОО	Занятость учащихся дополнительным образованием на базе ОО до 60% от 61% до 80% от 81% - 100%  Наличие сформированного УМК по направления ДО Имеется в полном объеме Частично Отсутствует  Положительная динамика уровня удовлетворенности ДО участников образовательных отношений (по результатам индивидуального анкетирования)	0 баллов 1 балл 2 балла  26.  0.5б. 0б.  3 баллов -90-100% 2 балла -80-89% 1балла – 70-79%			
1	Трудоустройство обучающихся в период летних каникул	Динамика количества обучающихся ОО, временно трудоустроенных в период каникул ниже среднего по муниципалитету (по сравнению с предыдущим периодом)	26.			
1	Профилактика вредных привычек	Организация и проведение профилактических мероприятий с обучающимися (по предупреждению ДТП, безопасное поведение на воде, табакокурения, наркомании, токсикомании)  Проведение профилактических мероприятий с обучающимися в летний период	0.2 за каждое мероприятие  0.2 за каждое мероприятие			
1	Организация различных форм летнего отдыха учащихся	Оздоровительный лагерь ЛТО ремонтные бригады Разновозрастные отряды Другое	1б. 1б. 1б. 1б. 1б.			

1	Охват обучающихся разнообразными формами занятости и оздоровления во время летних школьных каникул	Суммарный % обучающихся, охваченных разнообразными формами занятости и оздоровления во время летних школьных каникул  Ниже среднего по муниципалитету в период летних каникул  На уровне среднего по муниципалитету в период летних каникул  Выше среднего показателя по муниципалитету в период летних каникул	1б.  1.5 б.  2б.			
1	Мониторинг	Положительная динамика уровня удовлетворенности организацией летнего отдыха участников образовательных отношений (по результатам индивидуального анкетирования)	3 баллов -90-100% 2 балла -80-89% 1балла – 70-79%			
1	Мониторинг индивидуальных достижений обучающихся	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся по классам	0,5 б – наличие. 0 б.- отсутствие			
10.	Введение ФГОС II поколения	% учителей, участвующих во введении ФГОС II поколения  % учителей, участвующих в разработке программы внеурочной деятельности.  % учителей, участвующих в разработке классных воспитательных программ  Разработка программ, курсов части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений (внеурочная деятельность).	3 б.  3 б.  3 б.  3 б.			
11.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление и периодичность сменяемости наглядной информации по воспитательной и внеучебной деятельности Развитие методической базы (положительная динамика по сравнению с предыдущим полугодием)	2 б.  3 б.			
12	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Реализация школьной программы «Одаренные дети»	1б.			
13	Сетевое взаимодействие	Наличие программы проекта районного сетевого взаимодействия «Одаренные дети»  Реализация программных мероприятий по сетевому взаимодействию  Доля участников в % в проекте(положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом)  Освещение реализации программы проекта в печати и на сайте ОО	1б.  0.5 за каждое мероприятие  1б.  1б.			
14	Участие ОО в	80% - 100% от заявленных программ	2б.			

	сетевых программах (по направлениям)	80%- 60% Менее 50%	1б. 0б.			
15	Реализация инновационных программ и проектов	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности на -муниципальном уровне  инициирование проекта на муниципальном уровне -региональном уровне - федеральном уровне (за каждую программу , проект)	1б.  1б.  1.5 б. 2б.			
<b>II. Результативность деятельности по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта</b>						
16	Представление ОО собственных достижений на состязаниях различного уровня	Участие в соревнованиях, олимпиадах, конкурсах различных уровней -- муниципальных  - региональных  - всероссийских  - международных	По 0,5 б. за каждый конкурс По 1б. за каждый конкурс  По 1,5б. за каждый конкурс  По 2б. за каждый конкурс			
17.	Результативность в представления достижений ОО на состязаниях различного уровня	Количество побед в соревнованиях, олимпиадах, конкурсах различных уровней (I,II,III место) - муниципальных  - региональных  - всероссийских  - международных	По 0,5б за каждый конкурс  По 1б за каждый конкурс  По 1,5б за каждый конкурс  По 2б за каждый конкурс			
18.	Проектная деятельность учащихся	Участие в научно-практических конференциях, конкурсах, проектах, творческих смотрах, играх, выставках и т.п.(очных и заочных) (по приказам)  - муниципальных  - региональных  - всероссийских  - международных	По0,5б. за каждый конкурс  По 1б. за каждый конкурс  По 1,5б. за каждый конкурс  По 2 б. за каждый конкурс			
19.	Результативность в проектной деятельности учащихся	Количество побед (I,II,III место) в научно-практических конференциях, конкурсах, проектах, творческих смотрах, играх, выставках и т.п. (очных и заочных). - муниципальных  - региональных  -всероссийских  - международных	По 0,5б за каждую победу  По 1б за каждую победу  По 1,5б. за каждую победу  По 2б. за каждую победу			

20.	Реализация дополнительных проектов	Реализация дополнительных проектов: экскурсионные программы экспедиционные программы социальные проекты - школьных  - муниципальных  - региональных  - всероссийских  - международных	По 0,5б за каждый проект  По 1б за каждый проект  По 1,5б. за каждый проект  По 2б. за каждый проект  По 2,5б. за каждый проект			
21.	Методическая работа.	Участие в инновационной деятельности, сетевых проектах, ведение экспериментальной работы.	3б.			
22.	Формирование благоприятных психологических условий образовательного процесса	Отсутствие подтвержденных фактами письменных жалоб со стороны родителей и обучающихся по поводу профессиональной деятельности классных руководителей ( по данным администрации)	0,5б.			
<b>III. Результативность методической и инновационной внеурочной деятельности</b>						
23.	Презентация педагогической деятельности Педагогов ОО	Участие педагогов в профессиональных конкурсах разных уровней: - школьных - муниципальных - областных - всероссийских	1б 2б. 3б. 4 б.			
24.	Результативность презентации педагогической деятельности педагогов ОО	Победа (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней: - школьных - муниципальных - областных - всероссийских	1б. 2б. 3б. 4б.			
25	% педагогов ОО имеющих высшую квалификационную категорию	Увеличение доли (в %) педагогов ОО имеющих высшую квалификационную категорию по сравнению с предыдущим периодом	1б.			
26	% педагогов ОО имеющих первую квалификационную категорию	Увеличение доли (в %) педагогов ОО имеющих первую квалификационную категорию по сравнению с предыдущим периодом	1б.			
27	Инновационное творчество учителей ОО	Разработка и внедрение авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу и допущенных на муниципальном, региональном и федеральном уровнях - школьном - муниципальных - областных - всероссийских Разработка и ведение целевых программ; Пополнение портфолио учителей; Участие в проблемно-творческих группах	1б 2б 2,5б. 3б. 2б. 1б. 0,5 б.			
28.	Обобщение педагогического опыта	Количество публикаций материалов учителя в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях, сети Интернет ( на сайтах): - школьном	0,5 б. за публикацию			



		- муниципальных - областных - всероссийских	1б за публикацию  1 б.  2б.			
29.	Популяризация педагогического опыта	Проведение открытых занятий, мастер-классов, семинаров, педсоветов, конференций, выступлений с докладами, сообщений мероприятий и т.п. - муниципальных - областных - всероссийских	1б. 2б. 3 б.			
30.	Деятельность по овладению и внедрению в педагогический процесс инновационных технологий	Использование во внеурочной деятельности педагогами школы современных образовательных, в том числе информационно-коммуникационных, технологий.	1б.			
31.	Деятельность по овладению и внедрению в педагогический процесс здоровьесберегающих технологий	Применение во внеурочной деятельности здоровьесберегающих технологий;	1б.			
<b>IV. Развитие дополнительных платных образовательных услуг</b>						
32	Развитие дополнительных платных образовательных услуг	Наличие и реализация программ дополнительных платных образовательных услуг  Охват обучающихся программами дополнительных платных образовательных услуг (не менее 10%) –2 баллов Мониторинг уровня удовлетворенности дополнительными платными образовательными услугами (по результатам опроса воспитанников и их родителей/законных представителей)	2б.  (каждые 10%) –2 баллов  1б.			
<b>V. Иные виды материального стимулирования</b>						
33.	Исполнительская дисциплина	Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний по ведению школьной документации, отчетность по ДО и воспитательной деятельности (своевременность, полнота, достоверность, анализ)	1б.			
34.	Популяризация педагогической деятельности школы	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей и общественности	1б.			
35.	Социальное партнерство	Расширение числа социальных партнеров  Повышение эффективности взаимодействия (по сравнению с предыдущим периодом)	0.5б.  1б.			

36.	Внеклассная работа с учащимися	- участие школьников в районных мероприятиях (конкурсах, смотрах, фестивалях и т.д.) – за одно участие - участие школьников в областных мероприятиях (конкурсах, смотрах, фестивалях и т.д.) - за одно участие, команду - участие школьников в федеральных мероприятиях (конкурсах, смотрах, фестивалях и т.д.) - за одно участие - подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предметам во внеурочное время (за одно мероприятие)	0,5б  1б.  1,5б.  0,2б			
-----	--------------------------------	---	--	--	--	--

**VI. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей**

37	ГОУ	% участия педагогов и родителей в структурах государственно-общественного управления образовательной организации  Мероприятия по популяризации деятельности структур государственно-общественного управления образовательной организации	3 б.  2 б.			
38	Сочетание принципов единоначалия и самоуправления:	Наличие программы развития государственно-общественного управления (ГОУ) школой: -Наличие пакета нормативной базы ГОУ ОО - наличие действующего управляющего совета (Совета школы) - наличие действующего органа родительского самоуправления -наличие действующего органа ученического самоуправления. - наличие страницы ГОУ на школьном сайте	1б. 1б. 1б. 1б. 2б. 1б.			
39	Реализация воспитательной программы ОО	Наличие модели внеурочной деятельности ОО  Эффективная реализация текущего плана программы развития ОО  Мониторинг реализации текущего плана программы развития ОО	1 б.  2 б.  2 б.			
40	Участие в коллективных педагогических проектах	Участие в коллективных педагогических проектах	1 б. за проект			

**VIII. Результативность профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков**

41	Эффективность работы Совета профилактики	Положительная динамика снижения количества обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП Положительная динамика Стабильное состояние Отрицательная динамика  Наличие положительной динамики снижения количества преступлений и иных правонарушений, совершенных обучающимися Положительная динамика Стабильное состояние Отрицательная динамика	2б. 1б. 0б.  3б. 1б. 0б.			
----	--	--	--	--	--	--

42	Профилактическая работа с детьми группы «риска»	% обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП, охваченных внеурочной деятельностью  Положительная динамика – 2 балла Сохранность контингента – 1 балл Отрицательная динамика – 0 баллов				
43	Позитивные результаты профилактической деятельности	Отсутствие случаев травматизма в школе  Отсутствие пропусков занятий обучающимися без уважительных причин, положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий без уважительных причин Положительная динамика – 2 балла Стабильное состояние – 1 балл Отрицательная динамика – 0 баллов	2б.  2б. 1б. 0б.			
44	Позитивные результаты деятельности классных руководителей	Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др. Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	1б. 1,5б. 2б. 3б.			
		Зафиксированное участие класса в жизни социума (субботники, акции, волонтерство)	1б. – наличие 0б.- отсутствие			
		Охват учащихся кружковой работой (кружки, секции, творческие объединения)	3 баллов -96-100% 2 балла -90-95% 1балла – 75-89%			
		Организация учебно- тематических экскурсий, посещение музеев и др.	3 баллов -90-100% 2 балла -80-89% 1балла – 70-79%			
		Коллективные достижения учащихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др. Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	1б. 1,5б. 2б. 3б.			
		Внедрение нестандартных форм работы с родителями(законными представителями) учащихся (совместные праздники, выездные мероприятия, спортивные соревнования, традиции класса, клуб родителей и т.д.)	1б. за одно мероприятие			
		Отсутствие жалоб и обращений родителей на правонарушения действия классных руководителей	1б - отсутствие			
45.	Работа с детьми, находящимися в социально опасном положении	Индивидуальная работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации. Охват детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, кружковой работой(%) (кружки, секции, творческие объединения, иными видами деятельности). Снижение количества социально неблагополучных семей ОО (расчет производится по сравнению с предыдущим полугодием)	3 б.  По 1 б. за каждого ребенка  По 3 б. за каждую семью.			

46.	Признание высоких профессиональных достижений классного руководителя	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	3б 2,5б. 2б 1б.			
47.	Популяризация опыта классных руководителей	Проведение открытых мероприятий , мастер –классов, семинаров, педсоветов , конференций , выступлений, мероприятий, ит.п. Разработка методических материалов для проведения внеклассных мероприятий. Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	3б. 2,5б 2б. 1б			
48.	Создание элементов классной инфраструктуры	Наличие классного уголка Регулярность сменяемости классных информационных материалов Выпуск постоянного печатного классного издания Создание иных элементов инфраструктуры (музейный уголок, зона отдыха, игровая зона и др.)	1 б. 2 б. 3 б. 4 б.			
49.	Взаимодействие с родителями	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	0,2 б за каждое мероприятие			
50	Мониторинг уровня удовлетворенности	Положительная динамика уровня удовлетворенности воспитательным процессом участников образовательных отношений (по результатам индивидуального анкетирования)	3 баллов -90-100% 2 балла -80-89% 1балла – 70-79%			
51	Организация питания	Положительная динамика количества обучающихся, питающихся в школьной столовой (горячие завтраки)	3 баллов -90-100% 2 балла -80-89% 1балла – 70-79%			

### 3.3. Оценочный лист эффективности профессиональной деятельности учителя

#### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей

№ пп	Показатель	Расчёт показателя	Оценка в баллах	Само-оценка учителя	Оценка комис.	Итоговая оценка
<b>I. Результативность деятельности учителя по формированию предметных знаний и компетенций</b>						
2	Качество	Количество учащихся, получивших «4»,»5» по	3- Уровень			

	освоения учебных программ	<p>итогах отчетного периода Расчет производится в соответствии с уровнем сложности предмета. В случае преподавания различных предметов рассчитывается средний.</p> <table border="1"> <tr> <td>1 уровень</td> <td>2 уровень</td> <td>3 уровень</td> </tr> <tr> <td>математика</td> <td>Биология</td> <td>Физкультура</td> </tr> <tr> <td>Физика</td> <td>Литература</td> <td>ОБЖ</td> </tr> <tr> <td>Химия</td> <td>История</td> <td>ИЗО</td> </tr> <tr> <td>Ин.язык</td> <td>Обществов.</td> <td>МХК</td> </tr> <tr> <td>Информатика</td> <td>География</td> <td>МУЗЫКА</td> </tr> <tr> <td>Русский язык</td> <td>Начальные классы</td> <td>технология</td> </tr> </table>	1 уровень	2 уровень	3 уровень	математика	Биология	Физкультура	Физика	Литература	ОБЖ	Химия	История	ИЗО	Ин.язык	Обществов.	МХК	Информатика	География	МУЗЫКА	Русский язык	Начальные классы	технология	<p>100-70% -3б. 69-50%-2б 49-30%-1,5б 29-5% -1б. 4- Уровень 100-80% -3б 79-60% -2б 59-40%-1,5б 39-20% -1б 3 – Уровень 100-90%- 3б. 89-70%- 2б. 69-50% -1,5б 49-30%-1б</p>				
1 уровень	2 уровень	3 уровень																										
математика	Биология	Физкультура																										
Физика	Литература	ОБЖ																										
Химия	История	ИЗО																										
Ин.язык	Обществов.	МХК																										
Информатика	География	МУЗЫКА																										
Русский язык	Начальные классы	технология																										
2	Положительная динамика учебных достижений учащихся по предмету	Увеличение доли всех обучающихся данного учителя (%), закончивших учебный период на «хорошо» и «отлично» (расчет производится по сравнению с предыдущим полугодием)	<p>До 8% -0,5б От 8%до 16% -1 б. От 16% до 24%-1,5б От24% до 32%-2б. От 32% до 40% -2,5б Свыше 40% -3б.</p>																									
2	Положительная динамика индивидуальных учебных достижений учащихся (продвижение учеником в освоении предмета относительно самого себя)	Количество обучающихся у данного учителя , которые по результатам аттестации по его предмету за отчётный период получили более высокую по сравнению с предыдущим оценку (расчет производится по сравнению с предыдущим полугодием)	<p>От 3до 5 -1 б. От 5 до 10-1,5б От 10 до 15-2б. Свыше 15 -3 б.</p>																									
2	Мониторинг индивидуальных достижений обучающихся	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	<p>1 б – наличие. 0 б.- отсутствие</p>																									
		- результативность контрольных работ, тестов, срезов по текстам администрации за полугодие ( в сравнении с предыдущим периодом )	<p>0б. - уменьшрезульт 0,5 б- увелич до 10% 1б – увелич свыше 10%</p>																									
2	Результаты независимой внешней оценки знаний выпускников 4, 9, 11 классов ( по обязательным предметам)	Доля обучающихся (%) от общего количества выпускников 4,9 кл. данного учителя, получивших по результатам ГИА (в баллах) выше среднего по муниципалитету (каждый экзамен считается отдельно)	<p>Показатель рассчитывается 1 раз в год До 30% -1б. От 30- 50% -2 б Свыше 50% - 3б. Обуч на дому-1б</p>																									
		Доля обучающихся (%) от общего количества выпускников 11 кл. данного учителя, получивших на по результатам ГИА (в баллах) выше среднего по муниципалитету (каждый экзамен считается отдельно)	<p>Показатель рассчитывается 1 раз в год До 30% -1б. От 30- 50% -2 б Свыше 50% - 3б</p>																									

2	Результаты независимой внешней оценки знаний выпускников 9, 11 классов ( экзамены по выбору)	Доля обучающихся (%) от общего количества выпускников 9 кл. данного учителя, получивших по результатам ГИА (в баллах) выше среднего по муниципалитету(каждый экзамен считается отдельно)	Показатель рассчитывается 1 раз в год До 50% -1б. От 50- 60% -2 б Свыше 60% - 3б.				
		Доля обучающихся (%) от общего количества выпускников 11 кл. данного учителя, получивших на по результатам ГИА (в баллах) выше среднего по муниципалитету(каждый экзамен считается отдельно)	Показатель рассчитывается 1 раз в год До 50% -1б. От 50- 60% -2 б Свыше 60% - 3б.				
2		Результаты (качество) итогов промежуточной аттестации (сравнение с годовой отметкой) 80%-100% - подтвердили или повысили 60%-79% - подтвердили или повысили Менее 60%	5б 3б 0б				
8.	Введение ФГОС II поколения	Участие в разработке ООП, изменений и дополнений (НОО, ООО).	3 б.				
		Участие во введении и реализации ФГОС ОВЗ, ФГОС УО	3 б.				
		Разработка программы учебных предметов	3 б.				
		Разработка адаптивной программы учебных предметов	3б.				
9	Реализация ФГОС II поколения	Участие во введении и реализации ФГОС II поколения:					
		- Проведение уроков системно-деятельностной направленности (кроме молулей): от 50-70%	2 б.				
		от 70-85%	3 б.				
		от 85 – 100%	4 б.				
		- проведение открытых уроков в соответствии с ФГОС; - систематическое диагностирование УУД	1 б. (за урок)				
		- работа с детьми с ОВЗ (инклюзивно) - работа с детьми с УО (инклюзивно)	2 б. 2 б. 2 б.				
10	Реализация ГОС	Разработка рабочих программ учебных предметов, факультативов, ИГЗ	3б				
11.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление учебного кабинета (наличие паспорта кабинета)	1 б.				
		Развитие методической базы (положительная динамика по сравнению с предыдущим полугодием)	2 б.				
<b>II. Результативность деятельности учителя по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта</b>							
11	Представление учащимися собственных достижений на состязаниях различного уровня	Количество (чел.) обучающихся, команд – участников предметных олимпиад (конкурсов) и предметных конкурсов - муниципальных	По 0,2б. за каждого ученика, команду ( <b>но не более 3-х б</b> )				
		- региональных	По 0,5б. за каждого ученика, команду ( <b>но не более 4-х б</b> )				
			По 2б. за каждого				

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- всероссийских</li> <li>- международных</li> </ul>	<p>ученика, команду <b>(но не более 5-и б)</b></p> <p>По 3 балла за каждого ученика, команду <b>(но не более 6-и б.)</b></p>				
12.	Результативность представления учащимися собственных достижений на соревнованиях различного уровня	<p>Количество (чел.) обучающихся, команд – победителей, призеров (I,II,III место) предметных олимпиад (конкурсов)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- школьных</li> <li>- муниципальных</li> <li>- региональных,</li> <li>- всероссийских</li> <li>- Международных</li> </ul>	<p>По 0,2б за каждого побед, команду<b>(но не более 2-х б.)</b></p> <p>По 2б за каждого побед, команду<b>(но не более 3-х б.)</b></p> <p>По 3б за каждого побед, команду<b>(но не более 4-х б.)</b></p> <p>По 4б за каждого побед, команду<b>(но не более 5-и б.)</b></p> <p>По 5 б за каждого победителя, команду<b>(но не более 6-и б.)</b></p>				
13.	<p>Проектная деятельность учащихся</p> <p><b>Внимание: Работы каждое участие должны быть оригинальны</b></p>	<p>Разработка и внедрение проектных модулей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка всех методических материалов модуля (с представлением в электронном виде)</li> <li>- проведение модуля в полном объеме (открытое)</li> </ul> <p>Количество (чел.) учащихся, команд – участников научно-практических конференций, конкурсов проектов, творческих смотров, игр, выставок и т.п.(очных и заочных) (по приказам)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальных</li> <li>- региональных</li> <li>- всероссийских</li> <li>- международных</li> </ul>	<p>3 б.</p> <p>5 б.</p> <p>По 0,5б. за каждого ученика, команду</p> <p>По 1б. за каждого ученика, команду</p> <p>По 1,5 б. за каждого ученика, команду</p> <p>По 2 б. за каждого</p>				<p><b>Суммарно не более 15 баллов</b></p>

			ученика, команду					
14.	Результативность проектной деятельности учащихся	Количество (чел.) обучающихся, команд – победителей (I,II,III место) научно-практических конференций, конкурсов проектов, творческих смотров, игр, выставок и т.п. (очных и заочных). Призеры командных соревнований, выставок и т.п. оценивается как один победитель - школьных  - муниципальных  - региональных  - всероссийских  - международных	По 0,2б за каждого победителя, команду(но не более 2-х б.)  По 0,5б за каждого победителя, команду(но не более 3-х б.)  По 1б. за каждого победителя, команду(но не более 4-х б.)  По 2б. за каждого победителя, команду(но не более 5-и б.)  По 3б. за каждого победителя, команду(но не более 6-и б.)	<b>Суммарно не более 15 баллов</b>				
15.	Публикации учащихся	- муниципальных  - региональных  - всероссийских  - международных	За каждую публикац 0,2б (но не более 2-х б.)  0,5б (но не более 3-х б.)  1б (но не более 4-х б.)  1,5б (но не более 5-и б)					
16	Участие обучающихся в сдаче норм комплекса ГТО	Регулярное участие обучающихся в сдаче норм комплекса ГТО: От 65-90% От 90-100%	1 б. 2 б.					
17	Результативность обучающихся в сдаче норм комплекса ГТО	Результативность участия обучающихся классного коллектива в сдаче норм комплекса ГТО: бронзовый значок (не менее 50%) серебряный значок (не менее 30%) золотой значок (не менее 20%)	1 б. 2 б. 3б.					
18	Портфолио обучающихся	Наличие и систематическое пополнение портфолио обучающихся класса в соответствии с ФГОС поколения: 100%	5 б.					



		Портфолио обучающихся (класс) по отдельным предметам 100%	3б.				
19.	Формирование благоприятных психологических условий образовательного процесса	Отсутствие подтвержденных фактами письменных жалоб со стороны родителей и обучающихся по поводу профессиональной деятельности ( по данным администрации)	1б.				
<b>III. Результативность методической и инновационной деятельности учителя</b>							
20.	Презентация собственной педагогической деятельности	Победа (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней: - школьных - муниципальных - областных	1б. 2б. 3б.				
21.	Реализация индивидуального плана развития (ИПР) педагогического работника	Реализация индивидуального плана развития (ИПР) педагогического работника: 65-75% 75- 85% 85-100%	1 б. 2 б. 3 б.				
22.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Разработка и внедрение авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу и допущенных на муниципальном, региональном и федеральном уровнях - школьном - муниципальных - областных - всероссийских  Разработка и ведение целевых программ;  Участие в проблемно-творческих группах  Пополнение портфолио учителя;	1б 2б 2,5б. 3б.  2б.  1 б.  Не системно- 0,5б Системно -2б				
23	Работа со своим сайтом (по критериям оценки кв. категории)	Ведение и пополнение своего сайта Нет сайта Сайт пополняется не регулярно Сайт пополняется регулярно	0б 1б 5б				
24	Инновационное творчество учителя, обобщение собственного педагогического опыта	Количество публикаций материалов учителя в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях, сети Интернет (подтвержденным сертификатом ) - муниципальных  - областных и всероссийских	0,5 б. за публ.  1б за публ.				
25.	Популяризация собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер-классов, семинаров, педсоветов, конференций, выступлений с докладами, сообщений мероприятий и т.п. - школьных - муниципальных - областных	(за одно мероприятие)  0,5б. 1б. 1,5 б.				

23.	Экспертно-аналитическая деятельность	Деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссий (групп, советов): - школьных - муниципальных - областных	0,2б. 1б 2б.				
24.	Деятельность по овладению и внедрению в педагогический процесс инновационных технологий	Использование на уроках современных образовательных, в том числе информационно-коммуникационных, технологий. (по результатам мониторинга ЭОР по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) в электронной рабочей папке учителя)	2б.				
25.	Деятельность по овладению и внедрению в педагогический процесс здоровьесберегающих технологий	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;	1б.				
<b>IV. Иные виды материального стимулирования</b>							
26.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по ведению школьной документации, отчетность по учебной деятельности (своевременность, полнота, достоверность, анализ)	3б.				
		Образцовое содержание учебного кабинета	1б				
		Отсутствие замечаний по ведению Дневник.ru	2б				
27.	Популяризация педагогической деятельности школы	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей и общественности	1б.				
28.	Внеклассная работа с учащимися по предмету	- подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предмету во внеурочное время (за одно мероприятие)	0,2б (но не более 2-х б)				
		- участие школьников в районных мероприятиях (конкурсах, смотрах, фестивалях и т.д.) - за одно мероприятие	0,5б.				
		- участие школьников в областных мероприятиях (конкурсах, смотрах, фестивалях и т.д.) - за одно мероприятие	1б.				
		- участие школьников в федеральных мероприятиях (конкурсах, смотрах, фестивалях и т.д.) - за одно мероприятие	1,5б.				
29	Участие в сдаче норм комплекса ГТО	Регулярное (личное) участие в сдаче норм комплекса ГТО: участие бронзовый значок серебряный значок золотой значок	0.5 б. 1 б. 2 б. 3 б.				
<b>V. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей</b>							

29	ГОУ	Положительная динамика уровня удовлетворенности воспитательным процессом участников образовательных отношений (по итогам уч. года)	1 б.				
30	Реализация воспитательной программы класса	Наличие программы развития классного коллектива Мониторинг реализации текущего плана программы развития классного коллектива Эффективная реализация текущего плана программы развития классного коллектива	1 б. 1 б. 2 б.				
31.	Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя	Отсутствие правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса, случаев травматизма в школе.	1 б.				
		Отсутствие пропусков занятий обучающимися без уважительных причин, положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий без уважительных причин	1 б.				
		Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др. Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень Международный уровень	0,2б. (но не более 2-х б.) 0,5б. (но не более 3-х б.) 1б.(но не более 4-х б.) 1,5б(но не более 5-и б.) 2б(но не более 6-и б.)				
		Охват учащихся кружковой работой (кружки, секции, творческие объединения)	3 баллов -96-100% 2 балла -90-95% 1балла – 75-89%				
		Посещение классом учебно- тематических экскурсий, музеев и др.	0,5 балла за поездку (но не более 2-х б.)				
		Коллективные достижения учащихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др. Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	1б. 1,5б. 2б. 3б				
		Регулярное участие обучающихся в сдаче норм комплекса ГТО: участие бронзовый значок серебряный значок золотой значок	0.5 б. 1 б. 2 б. 3 б.				
		Внедрение нестандартных форм работы с родителями (законными представителями) учащихся (совместные праздники,выездные мероприятия,спортивные соревнования, традиции класса, клуб родителей и т.д.)	0,2б. за одно мероприятие ( <b>но не более 2-х б.</b> )				
		Отсутствие жалоб и обращений родителей на противоправные действия классного руководителя	0,5б - отсутствие				

32.	Работа с детьми, находящимися в социально опасном положении	Индивидуальная работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации. Охват детей данного учителя, находящегося в трудной жизненной ситуации, кружковой работой (100%) (кружки, секции, творческие объединения, иными видами деятельности).	2 б.				
33.	Признание высоких профессиональных достижений классного руководителя	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства международный уровень Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	5б 4б 3б. 2б 1б.				
34.	Популяризация опыта в качестве классного руководителя	Проведение открытых мероприятий, мастер – классов, семинаров, педсоветов, конференций, ит.п. Разработка методических материалов для проведения внеклассных мероприятий. международный уровень Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	2,5б 2б. 1,5б 1б. 0,5б				
35.	Создание элементов классной инфраструктуры	Наличие классного уголка Регулярность сменяемости классных информационных материалов Выпуск постоянного печатного классного издания	0,5 б. 0,5 б. 1 б.				
36	Организация питания	Положительная динамика количества обучающихся, питающихся в школьной столовой (горячие завтраки) по сравнению с предыдущим периодом	3 баллов -90-100% 2 балла -80-89% 1балла – 70-79%				

\*В целях определения выплат стимулирующего характера учителю к оценочному листу прилагается пояснительная записка на бумажном и электронном носителях, подтверждаемая результатами, зафиксированными в личном портфолио педагогического работника.

#### 3.4. Критерии материального стимулирования классного руководителя.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников)	Да		1
2	Повышение квалификации	Да		0,5
3	Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в ОО	Да		0,5
4	Правонарушения обучающихся класса		Нет	0,5
5	Наличие неуспевающих в классе по итогам		Нет	0,5

	каждого полугодия			
6	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да		0,5
7	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции		Нет	0,5
8	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя	Да		0,5
9	Наличие диагностической работы	Да		0,5
10	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		1
11	Охват горячим питанием обучающихся класса	Да		1
12	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий	Да		1
13	Наличие ученического самоуправления	Да		1
14	Наличие работы с родителями	Да		1
15	Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом	Да		1
16	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да		1

**Примечания:**

К п. 1. Выбытие обучающихся (воспитанников) без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в классе (перевод в общеобразовательную организацию, реализующую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет).

К п. 2. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах ("Классный руководитель года") не ниже районного уровня за рассматриваемый период.

К п. 3. Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в ОО - 100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п. 4. Правонарушения обучающихся класса при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 6. Сотрудничество с организациями дополнительного образования, образовательными организациями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, образовательными организациями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п. 7. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной

инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 8. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 9. Наличие диагностической работы - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п. 10. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся в результате применения этих технологий.

К п. 11. Охват горячим питанием обучающихся класса выше среднего показателя по общеобразовательной организации, в том числе и льготным питанием.

К п. 13. Наличие ученического самоуправления - наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие обучающихся в общественных организациях и различных органах общественного управления ОО.

К п. 14. Наличие работы с родителями - наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию обучающихся.

К п. 15. Проведение совместных мероприятий для родителей, учащихся.

К п. 16. Наличие работы с детьми из социально неблагополучных семей, педагогическое сопровождение детей и родителей в вопросах семейного воспитания.

### 3.5. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да	0,5
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов:		
	- на уровне района города и городского поселения районного подчинения;	Да	0,5
	- на городском уровне или уровне района области;	Да	1
	- на областном уровне;	Да	1,5
	- на федеральном уровне	Да	2
4	Наличие авторской образовательной программы	Да	1
5	Наличие диагностической работы	Да	0,5
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Да	0,5
7	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм	Да	0,5
8	Наличие работы с родителями	Да	0,5

9	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да		1
10	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да		0,5
11	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да		1

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе "Сердце отдаю детям" не ниже районного (городского) уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 4. Наличие образовательной программы - наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 5. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п. 6. Применение информационных технологий в образовательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 8. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса - наличие методических разработок занятий с обучающимися согласно утвержденной образовательной программе, образцов изделий, учебных проектов и т.д.

К п. 10. Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п. 11. Наличие в организации детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в организации.

### 3.6. Критерии материального стимулирования педагога-психолога

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Участие в реализации программы развития ОО, участие в инновационной и экспериментальной работе в ОО	Да	2
2	Отсутствие замечаний по работе с документами	Да	1

	согласно должностной инструкции		
3	Участие в системе мониторинга в ОО	Да	1
4	Наличие системы работы с одаренными детьми	Да	1
5	Наличие работы с родителями, педагогами ОО	Да	0,5
6	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОО	Да	1
7	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОО	Да	1
8	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	2
9	Наличие коррекционно-развивающей работы в ОО, включающей до 30% обучающихся	Да	1
10	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	Да	0,5
11	Повышение квалификации	Да	1
12	Количество обучающихся, превышающее 500 человек	Да	2
13	Наличие системы работы с детьми группы риска	Да	2
14	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1
15	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	1

К п. 1. Участие в реализации программы развития ОО - педагог-психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в ОО - разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса.

К п. 4. Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся.

К п. 5. Наличие работы с родителями - сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.



Наличие работы с педагогами - сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п. 6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОО - проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся в ОО, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п. 7. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОО - углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п. 8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства - формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п. 9. Наличие коррекционно-развивающей работы в ОО, включающей до 30% учащихся - активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п. 10. Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах организации спецкурсов, факультативов по психологии.

К п. 11. Повышение квалификации педагога-психолога - прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 12. Количество обучающихся, превышающее 500 человек, - за каждые последующие 250 обучающихся полагаются баллы.

К п. 13. Система работы с детьми группы риска - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к группе риска.

К п. 14. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

К п. 15. Проведение психологического тестирования на предмет выявления склонностей к асоциальному поведению, психолого-педагогическая коррекция асоциального поведения

### 3.7. Критерии материального стимулирования социального педагога.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Правонарушения обучающихся ОО, состоящих на внутреннем учете	Нет	1
3	Посещаемость учебных занятий обучающимися ОО, состоящими на внутреннем учете	Да	1
4	Наличие неуспевающих по итогам каждого	Нет	1

	полугодия, состоящих на внутреннем учете		
5	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да	2
6	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	1
7	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	2
8	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися	Да	2
9	Наличие работы с родителями обучающихся (лицами, их заменяющими, законными представителями)	Да	2
10	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	2

**Примечания:**

К п. 1. Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, самообразование и участие в методобъединениях).

К п. 2. Правонарушения обучающихся ОО (наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности).

К п. 3. Обеспечение посещаемости обучающимися ОО (100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам).

К п. 5. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени обучающихся при взаимодействии с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, состоящих на внутреннем учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других организациях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

- группы риска;
- из многодетных семей;
- из малообеспеченных семей;
- опекаемых;
- детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- детей из неполных семей.

К п. 6. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администрации ОО, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы организаций, оказывающих помощь ребенку).

К п. 7. Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных

по детям, состоящим на внутришкольном учете):

- по успеваемости обучающихся;
- по состоянию здоровья;
- по занятости в свободное время;
- составление социального паспорта семей.

К п. 8. Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 9. Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).

К п. 10. Реализация плана индивидуальной работы с детьми из социально неблагополучных семей, а также с их родителями.

### 3.8. Критерии материального стимулирования старшего вожатого, педагога-организатора.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Наличие системы работы с документами	Да	1
3	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций:  - на уровне района города и городского поселения районного подчинения;  - на городском уровне или уровне района области;  - на областном уровне;  - на федеральном уровне	Да	0,5
		Да	1
		Да	1,5
		Да	2
4	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да	1,5
5	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	Да	2
6	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да	1
7	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта и другими организациями	Да	1
8	Наличие детского объединения	Да	1,5

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже районного уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение

ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации ОО, представителей контролирующих органов.

К п. 3. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К п. 4. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 5. Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания обучающихся. Владение персональным компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

К п. 6. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К п. 7. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для учащихся с организациями дополнительного образования, другими ОО, организациями культуры, спорта и другими организациями, привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с обучающимися (без количественного показателя с учетом качества проведенных мероприятий).

К п. 8. Наличие в ОО действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже районного уровня).

### 3.9. Критерии материального стимулирования воспитателя группы продленного дня.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации;	Да	0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да	0,5
4	Наличие авторской образовательной программы.	Да	1
5	Наличие диагностической работы.	Да	1
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе.	Да	0,5
7	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да	0,5
8	Наличие работы с родителями.	Да	0,5
9	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да	1
10	Сотрудничество с УДО, ОУ, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями.	Да	0,5
	ИТОГО		6

#### Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям» не ниже районного (городского) уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 4. Наличие образовательной программы – наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 5. Диагностическая работа – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. 6. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 8. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с учащимися, согласно, утверждённой образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т. д.

К п. 10. Сотрудничество с УДО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями – систематическое взаимодействие с УДО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

*3.10. Критерии материального стимулирования инструктора по физической культуре.*

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации;	Да	0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да	0,5
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов - на уровне района города и городского поселения районного подчинения; - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да	0,5
		Да	1
		Да	1,5
		Да	2
4	Наличие авторской образовательной программы.	Да	1
5	Наличие диагностической работы.	Да	1
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе.	Да	0,5
7	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да	0,5
8	Наличие работы с родителями.	Да	0,5
9	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да	1
10	Сотрудничество с УДО, ОУ, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями.	Да	0,5
	ИТОГО		10

**Примечания:**

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям» не ниже районного (городского) уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 4. Наличие образовательной программы – наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 5. Диагностическая работа – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. 6. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 8. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с учащимися, согласно, утверждённой образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т. д.

К п. 10. Сотрудничество с УДО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями – систематическое взаимодействие с УДО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

### 3.11. Критерии материального стимулирования инструктора ЛФК

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации;	Да	0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да	0,5
3	Наличие авторской образовательной программы.	Да	1
4	Наличие диагностической работы.	Да	1
5	Применение информационных технологий в образовательном процессе.	Да	0,5
6	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да	0,5
7	Наличие работы с родителями.	Да	1
8	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да	1
9	Сотрудничество с УДО, ОУ, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями.	Да	0,5
	ИТОГО		6,5

#### Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям» не ниже районного (городского) уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 4. Наличие образовательной программы – наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 5. Диагностическая работа – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. 6. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 8. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с учащимися, согласно, утверждённой образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т. д.

К п. 10. Сотрудничество с УДО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями – систематическое взаимодействие с УДО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

### 3.12. Критерии материального стимулирования педагога-библиотекаря

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации;	Да	0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да	0,5
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов - на уровне района города и городского поселения районного подчинения; - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да	0,5
		Да	1
		Да	1,5
		Да	2
4	Наличие авторской образовательной программы.	Да	1
5	Наличие диагностической работы.	Да	0,5
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе.	Да	0,5
7	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да	0,5
8	Наличие работы с родителями.	Да	0,5
9	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да	1
10	Сотрудничество с УДО, ОУ, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями.	Да	0,5
11.	Сохранение и пополнение книжного фонда школьной библиотеки	Да	2
	ИТОГО		11,5

#### Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям» не ниже районного (городского) уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 4. Наличие образовательной программы – наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 5. Диагностическая работа – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. 6. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 8. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с учащимися, согласно, утверждённой образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т. д.

К п. 10. Сотрудничество с УДО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями – систематическое взаимодействие с УДО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

### 3.15. Критерии материального стимулирования медицинского персонала школы

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях.	Да	1
2.	Контроль за состоянием здоровья воспитанников	Да	2
3.	Качественное ведение текущей и отчетной документации	Да	1
4.	Проведение профилактических мероприятий (прививки, организация и контроль за проведением закаливания)	Да	2
5.	Организация качественного питания воспитанников	Да	1
6.	Оформление тематических выставок для педагогов школы и родителей воспитанников, проведение всеобуча родителей и педагогов по вопросам здоровья.	Да	1
7.	ИТОГО		8

3.9. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя организации в денежной сумме на период с 01.01 по 30.06 и с 01.07 – по 31.12 текущего года.

Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.10. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления организации.

3.11. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист эффективности профессиональной деятельности, заполненный и представленный работником в установленном порядке в сроки до 15 июня и до 20 декабря текущего года, подтвержденный материалами индивидуальных портфолио педагогических работников за отчетный период, и решение органа самоуправления организации о согласовании оценки эффективности профессиональной деятельности работников организации (далее – оценочный лист).

Определение размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда в отсутствие итогового оценочного листа эффективности профессиональной деятельности и личного портфолио педагогического работника за отчетный



период экспертно-аналитической группой не рассматривается.

Оценка результативности и качества труда работников организации проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.12. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя организации. В состав экспертно-аналитической группы входят заместители руководителя организации, руководители методических кафедр, представители выборного представительного органа работников (при наличии), представители органа самоуправления организации – член Совета школы (Управляющего совета), коллегиального органа управления образовательной организации.

3.13. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации, подтвержденных материалами личного портфолио работника за отчетный период. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы избранный на ее первом заседании председатель.

3.14. Заместители руководителя организации, руководитель структурного подразделения представляют в комиссию аналитическую информацию о достижениях работников школы, стимулирование которых производится за результативность и качество труда за отчетный период.

Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, самоанализ работника, включая аналитические данные по результатам деятельности, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа, подпись работника об ознакомлении.

3.15. 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.

3.16. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы председатель экспертно-аналитической группы и руководитель организации знакомит каждого сотрудника организации с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.17. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник организации в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.18. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, который доводится до сведения работника по личную роспись, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры, или выборный представительный орган организации.

3.19. После ознакомления работника с заключением комиссии, в отсутствие конфликта интересов, руководитель организации заверяет оценочные листы в установленном порядке соответственно.

Руководитель организации представляет в выборный представительный орган организации (при наличии) аналитическую информацию о достижениях работников организации, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.20. На основании представления руководителя организации выборный представительный орган организации (при наличии) 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 выборного представительного органа самоуправления организации определяется на основании документов, регламентирующих его

деятельность.

3.21. На основании проведенной оценки достижений работников организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя организации проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников организации и определяется итоговое количество баллов по организации.

3.22. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (без начислений страховых взносов), запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на выслугу лет и премиальных выплат по итогам конкретной работы, делится на доли фонда стимулирующих выплат определенной группы персонала и делится на итоговое количество баллов определенной группы персонала организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику организации рассчитывается по формуле:

$$HE = (Д \times Б) / М, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

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

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками организации, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника организации и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь – июнь, июль - декабрь очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

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

**Доплаты  
за дополнительно возложенные на работников обязанности**

*(в ред. от 29.08.2017 №237, от 09.10.2018 №328)*

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):		
Педагогическим работникам	1 - 4 классов	до 20
	5 - 11 классов	до 20
Преподавателям профессиональных образовательных организаций		до 20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	до 15
Учителям русского языка в общеобразовательных организациях, в которых обучение ведется на родном (нерусском) языке, и общеобразовательных организациях, в которых обучение ведется на русском языке, но наряду с ним изучается один из языков народов России, ведущим эти предметы в 1 - 4 классах		до 15
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по математике, русскому языку, родному языку и литературе		до 15
Учителям, преподавателям по химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии		до 10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ		
Учителям, преподавателям за консультирование, рецензирование рефератов, проектных, исследовательских работ и других		до 15

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
творческих работ, в том числе дистанционное.	
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:	
Учителям в общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната)	до 10
Преподавателям (старшим преподавателям), мастерам производственного обучения в профессиональных образовательных организациях	до 15
5 <sup>1</sup> . За заведование лабораториями в кабинетах химии, физики, биологии (при отсутствии в штатном расписании должности лаборанта):	
Учителям в общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната), другим работникам организации	до 20
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями (кафедрами):	
Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения	до 15
6 <sup>1</sup> . За работу в качестве экспертов, за оказание консультационной помощи молодым специалистам и вновь прибывшим учителям, в том числе в качестве экспертов в рамках муниципальной системы образования, включая ПМПК	
Учителям и другим педагогическим работникам	до 15
7. За заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности:	
Преподавателям и старшим преподавателям	до 25
8. За обслуживание вычислительной техники:	
8.1. Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники организации с	

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
<p>привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера (при отсутствии в штатном расписании должности инженера-программиста, системного администратора, заместителя директора по информатизации):</p> <p>- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц</p>	до 10% но не более 10% от МРОТ
<p>- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц</p>	до 15% но не более 15% от МРОТ
<p>- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц</p>	до 20% но не более 20% от МРОТ
<p>-за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров</p>	до 25 % но не более 25% от МРОТ
<p>8.2. Учителям, преподавателям или другим работникам за организацию работы, обслуживание внутренних электронных систем, обслуживание вычислительной техники организации (техники педагогических работников, административного персонала и прочих служб организации), проведение мелкого текущего ремонта, и других необходимых мероприятий (при отсутствии в штатном расписании должности инженера-программиста, системного администратора, заместителя директора по информатизации)</p>	до 40 % но не более 40% от МРОТ
<p>9. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ):</p>	
<p>Учителям или другим работникам</p>	до 25
<p>10. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):</p>	

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
Учителям	до 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
11. За проведение внеклассной работы по духовно-нравственному, общеинтеллектуальному, физкультурно-спортивному и оздоровительному, общекультурному, социальному воспитанию:	
В общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	до 25
от 20 до 29	до 50
30 и более	до 100
В общеобразовательных организациях с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющих обучение	
Педагогическим работникам	до 50
11 <sup>1</sup> . За осуществление учебно-воспитательных функций в процессе проведения с детьми (в т.ч. с детьми с ОВЗ) занятий, оздоровительных мероприятий, ЛФК:	
В общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) педагогическим работникам (в целом на организацию)	до 20
12. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря, за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом образовательной	до 20

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
организации	
13. За ведение делопроизводства (при отсутствии в штатном расписании должности: секретарь учебной части, секретарь-администратор, делопроизводитель, инженер-программист) учителям, преподавателям и другим работникам:	
за ведение делопроизводства	до 25
за ведение: электронных мониторингов, информационных баз данных, электронных паспортов, работы от образовательной организации на информационно-образовательных порталах	до 25
за работу диспетчера (расписания) организаций, осуществляющих образовательную деятельность с количеством классов-комплектов	
до 9	до 10
от 10 до 15	до 15
от 15 до 25	до 20
более 25	до 30
за ведение официального сайта образовательной организации, за работу по созданию и поддержанию в актуальной редакции баз данных на электронных и бумажных носителях	до 30
за работу с документами для служебного пользования	до 40
за ведение кадрового делопроизводства (в том числе работа с архивом) учителям, преподавателям, другим работникам организации с численностью работников образовательной организации:	
до 25 человек	до 20
от 26 до 50 человек	до 30

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
свыше 50 человек	до 40
14. За ведение бухгалтерского учета:	
по учреждению учителям, преподавателям и другим работникам (при отсутствии в штатном расписании должности бухгалтера)	до 100
по подсобному сельскому хозяйству главным бухгалтерам (бухгалтерам) общеобразовательных организаций с наличием интерната, общеобразовательных организаций со специальным наименованием "кадетская школа" с наличием интерната, "кадетский корпус" с наличием интерната, общеобразовательных организаций с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющих обучение	до 15
главным бухгалтерам (бухгалтерам) профессиональных образовательных организаций при отсутствии бухгалтера по подсобному сельскому хозяйству	до 15
15. За ведение библиотечной работы:	
Работникам профессиональных образовательных организаций при отсутствии библиотечных работников, работникам профессиональных образовательных организаций, имеющих очно-заочные отделения (группы)	до 10
16. За заведование хозяйством:	
Директорам или другим работникам при отсутствии в штате организаций должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством в общеобразовательных организациях, реализующих общеобразовательные программы в очно-заочной форме, интернатах при общеобразовательных организациях, образовательных организациях дополнительного образования со специальными наименованиями "специальная музыкальная школа" и "художественная школа", в интернатах при профессиональных образовательных организациях в сфере искусства	до 10



Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
17. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам в общеобразовательных организациях, имеющих:	
6 - 12 классов	до 20
13 - 29 классов	до 35
30 и более классов	до 60
18. За заведование учебно-консультационными пунктами:	
Учителям и другим педагогическим работникам	до 10
19. За ведение группы продленного дня в общеобразовательных организациях (при отсутствии в штатном расписании должности: воспитатель)	
Учителям и другим педагогическим работникам	до 20 (за 1 час работы)
20. За ведение кружковой работы в общеобразовательных организациях (при отсутствии в штатном расписании должности: педагога дополнительного образования):	
Учителям и другим педагогическим работникам	до 10 (за 1 час работы)
21. За руководство отделами:	
Во внешкольных организациях при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела):	
Педагогам дополнительного образования	до 30

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
22. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	
В дошкольных образовательных организациях:	
Помощникам воспитателей	до 30
23. Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой	до 35
24. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям, заместителям руководителей	до 10
25. Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за обеспечение проведения учебно-тренировочного процесса, соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы	до 25
26. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок (при отсутствии в штатном расписании должности специалист по закупкам):	
Руководство комиссиями (в период работы комиссии)	до 20
Работа секретаря	до 30
Работа по созданию, ведению и размещению документации в единой информационной системе закупок	до 100

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
27. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика, за техническое обслуживание автотранспортных средств за фактически выполненные работы	до 100
28. Учителям, преподавателям и другим работникам, работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30
29. Работникам за выполнение работ по нескольким профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации:	
работа специалиста по безопасности дорожного движения автомобильного наземного транспорта (при наличии у образовательной организации транспортного средства для перевозки организованных групп детей)	до 50 но не более 20% от МРОТ
работа контроллера технического состояния автомобильного наземного транспорта (при наличии у образовательной организации транспортного средства для перевозки организованных групп детей )	до 30 но не более 15% от МРОТ
работа диспетчера автомобильного наземного транспорта (при наличии у образовательной организации транспортного средства для перевозки организованных групп детей)	до 30 но не более 15% от МРОТ
работа по сопровождению при осуществлении организованной перевозки группы детей по маршруту «дом-школа-дом»	до 50 но не более 20% от МРОТ
работа по выполнению функций уполномоченного на решение задач в области Го и ЧС, пожарной безопасности	до 20 но не более 10% от МРОТ
работа по выполнению функций специалиста по охране труда	до 20 но не более 10% от МРОТ
работа по организации питания обучающихся (включая обучающихся с ОВЗ) и ведению документации	до 30
работа по руководству Комиссией по предоставлению льготного	до 10

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
питания	

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ, за исключением доплат, указанных в пунктах 2 и 3 таблицы.

Доплаты, указанные в пунктах 2 и 3 таблицы, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ педагогических работников с учетом учебной нагрузки. *(в ред. Пр. от 04.04.2017 №101)*

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

5. По профессиональным образовательным организациям классное руководство не должно поручаться и дополнительная оплата не производится: преподавателям в период нахождения обучающихся на производственной практике, если она продолжается более одного месяца; руководящим работникам; работникам из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, которым разрешено вести преподавательскую работу в той же образовательной организации; лицам, работающим преподавателями по совместительству или для которых данная образовательная организация не является местом основной работы (за исключением лиц, работающих в профессиональных образовательных организациях, учредителем которых является министерство культуры Нижегородской области).

Преподаватель может осуществлять классное руководство только в одной учебной группе. *(в ред. Пр. от 04.04.2017 №101).*

**Порядок  
определения стажа педагогической работы**

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

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

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

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

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	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 пишущих 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 (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, УКП, 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
2.	Образовательные организации высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	<p>1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p> <p>штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
6.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты

7.	Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

**Примечание.**

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в медицинских организациях и органах 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 физического воспитания, 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 школ, школ искусств), 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 образовательных организациях, 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.



**РАЗМЕРЫ минимальных окладов,  
минимальных ставок заработной платы работников  
муниципальной организации Володарского муниципального района Нижегородской  
области, подведомственных управлению образования администрации Володарского  
муниципального района Нижегородской области, по замещаемым  
должностям, предусмотренным пкг должностей работников  
физической культуры и спорта**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) <*>, руб.	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) <***>, руб.
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня:			
1.1.	Первый квалификационный уровень (дежурный по спортивному залу)		3 430	3 864
2.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:			
2.1.	1 квалификационный уровень (инструктор по адаптивной физической культуре)	1,0	4 439	5 001
2.2.	2 квалификационный уровень (инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре)	1,01	4 483	5 051
2.3.	3 квалификационный уровень (старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре)	1,21	5 371	6 051

Примечание:

<\*> Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта муниципальной образовательной организации Володарского муниципального района Нижегородской области.

<\*\*\*> Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта государственных образовательных организаций дополнительного образования муниципальной образовательной организации Володарского муниципального района Нижегородской области..

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об экспертно-аналитической комиссии по подведению итогов оценки эффективности  
труда работников образовательной организации\***

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об экспертно-аналитической комиссии по подведению итогов оценки эффективности труда работников образовательной организации (далее - Положение), в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением администрации Володарского муниципального района Нижегородской области от 26.09.2008 года №448 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Володарского муниципального района», Постановлением администрации Володарского муниципального района от 21.05.2015г. N 1100 «Об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций и учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных Управлению образования администрации Володарского муниципального района», иными нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, Володарского муниципального района, принято\* в соответствии с ч.3 ст.30 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней школе №8 (МАОУ СШ № 8) (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.1. Положение о стимулировании труда работников МАОУ СШ № 8 (далее – образовательная организация) принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательной организации, с учётом мнения коллегиального органа управления образовательной организации – общего собрания работников, представительного органа работников образовательной организации (при наличии).

**II. Порядок формирования и работы экспертно-аналитической комиссии**

2.1. Состав экспертно-аналитической комиссии утверждается приказом по образовательной организации.

2.2. На первом заседании из состава экспертно-аналитической комиссии выбирается простым большинством голосов от числа присутствующих председатель экспертно-аналитической комиссии, его заместитель и секретарь.

2.3. Заседание экспертно-аналитической комиссии считается правомочными, если на нем присутствует более половины ее членов.

2.4. Решение экспертно-аналитической комиссии считается принятым, если за него проголосовало более половины из числа присутствующих на заседании ее членов.

2.5. При равенстве голосов, поданных за рассматриваемое решение, голос председателя является решающим.

2.6. В состав экспертно-аналитической комиссии входят заместители руководителя организации, руководители методических кафедр, представители выборного представительного органа работников (при наличии), представители органа

самоуправления организации – член Совета школы (Управляющего совета), коллегиального органа управления образовательной организации.

2.7. Заседания экспертно-аналитической комиссии оформляются протоколами. Заседания экспертно-аналитической группы проводятся по итогам с 01 января по 31 августа текущего года, с 01 сентября по 31 декабря текущего года.

2.8. Протоколы и делопроизводство экспертно-аналитической комиссии ведет избранный секретарь.

2.9. Заместители директора школы, руководители структурных подразделений представляют в экспертно-аналитическую комиссию аналитическую информацию о достижениях работников школы, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде оценочного листа, включающего критерии и количество баллов и личного портфолио педагогического работника соответственно.

2.10. Экспертно-аналитическая комиссия заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической комиссии избранный из числа ее членов председатель.

2.11. Форма и содержание оценочных листов и инициалы работников, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы членов экспертно-аналитической комиссии, дату заполнения оценочного листа.

2.12. Утверждение итоговых оценочных листов работников образовательной организации проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленное экспертами.

2.13. Основание для определения размера выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации за результативность и качество труда, является итоговым оценочный лист, подтверждающие материалы личного портфолио педагогического работника за отчетный период и решение экспертно-аналитической комиссии по подведению итогов оценки эффективности труда работников образовательной организации. Оценка результативности и качества труда работников образовательной организации проводится комиссией с оформлением представленного оценочного листа каждого педагогического работника.

2.14. Размер выплат стимулирующего характера директору образовательного организации устанавливается приказом Учредителя.

2.15. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания комиссии руководитель Образовательной организации знакомит каждого сотрудника школы с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

2.16. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного организации в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую комиссию.

2.17. Экспертно-аналитической комиссией рассматривается письменное обращение работника и принимается решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым под личную подпись знакомит обратившегося работника, а также представительный орган работников (при наличии).

2.18. На основании представления директор школы принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений экспертно-аналитической комиссией образовательной организации определяется на основании документов, регламентирующих ее деятельность.

2.19. На основании проведенной оценки достижений работников образовательной организации производится подсчет баллов за соответствующий период, по каждому работнику образовательной организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя образовательного учреждения проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников школы и определяется итоговое количество баллов по организации.

2.20. 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 школы рассчитывается по формуле.

$$HE=(D*B)/M \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б- количество баллов;

М – количество месяцев в периоде, на которых устанавливается стимулирующая надбавка.

2.21. Члены экспертно-аналитической комиссии несут ответственность за принятые решения в соответствии с действующим законодательством.

2.22. Члены экспертно-аналитической комиссии обязаны соблюдать конфиденциальность информации и нормы деловой этики.

---

**ПОРЯДОК**  
**установления должностного оклада руководителей муниципальных организаций,**  
**осуществляющих образовательную деятельность на территории володарского**  
**муниципального района нижегородской области, а также иных муниципальных**  
**организаций володарского муниципального района нижегородской области в сфере**  
**образования, учредителем которых является администрация володарского**  
**муниципального района**

(далее – Порядок)

1. Настоящий Порядок установления должностного оклада руководителей муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области в сфере образования, учредителем которых является Администрация Володарского муниципального района (далее - Порядок), определяет правила исчисления размера должностного оклада руководителей муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области в сфере образования, учредителем которых является Администрация Володарского муниципального района (далее – образовательные организации).
2. Размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.
3. Должностные оклады руководителей организаций устанавливаются распоряжением администрации Володарского муниципального района в соответствии с приложением №1 к настоящему Порядку. В распоряжении администрации Володарского муниципального района, в котором устанавливаются оклады, их размеры определяются по должностям руководителей учреждений без указания фамилий, имен и отчеств.
4. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников организации.
5. Размер должностного оклада руководителя вновь созданной организации устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оплаты труда.
6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных организаций и среднемесячной заработной платы работников организаций, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.
7. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 10.12.2016) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".
8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организации и среднемесячной заработной платы работников организации устанавливается в кратности от 1 до 8.
9. Решение об установлении повышающих коэффициентов к минимальному окладу руководителя образовательного учреждения и его размерах принимается структурным подразделением администрации Володарского муниципального района, выполняющего функции и полномочия учредителя организации в отношении руководителя каждой организации.

10. Периодичность исчисления размера среднемесячной заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя организации устанавливается один раз в год.

11. Расчет среднемесячной заработной платы работников организации за предыдущий календарный год производится в первом квартале года установления должностного оклада руководителя, согласно приложения 2 к настоящему порядку.

### ПОРЯДОК

## РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, А ТАКЖЕ ИНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРЫХ ЯВЛЯЕТСЯ АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

1. Размер должностного оклада (далее - оклад) руководителя муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области в сфере образования, учредителем которых является Администрация Володарского муниципального района (далее – образовательные организации), определяется по формуле:

Дор = ЗПпр x К, где:

Дор - оклад руководителя организации;

ЗПпр- среднемесячная заработная плата работников организации;

К - коэффициент кратного отношения оклада руководителя образовательной организации к среднемесячной заработной плате работников (далее - коэффициент кратности). Коэффициент кратного отношения оклада руководителя образовательной организации к среднемесячной заработной плате работников определяется в порядке, установленном в пунктах 2-3 настоящего порядка для соответствующих организаций.

При установлении должностного оклада руководителей организаций, следует должностной оклад округлять до рубля следующим образом:

- до 50 копеек, в сторону уменьшения рубля;

-от 51 копейки, в сторону увеличения рубля.

2. Для организаций, подведомственных отделу образования управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Володарского муниципального района коэффициенты кратности определяются в зависимости от установленных организациям муниципальных заданий на оказание муниципальных услуг за предшествующий календарный год:

№ п/п	Наименование муниципальной услуги	Объем муниципальной услуги муниципальных образовательных организаций/ Коэффициент кратности						Объем муниципальной услуги иных организаций/ Коэффициент кратности			
		свыше 500	до 500	до 350	до 200	до 100	до 50	до 45	до 30	до 20	до 10
1	Предоставление общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным общеобразовательным программам, количество воспитанников	1,3	1,25	1,2	1,1	1,05	1,0				

№ п/п	Наименование муниципальной услуги	Объем муниципальной услуги муниципальных образовательных организаций/ Коэффициент кратности						Объем муниципальной услуги иных организаций/ Коэффициент кратности			
		свыше 500	до 500	до 350	до 200	до 100	до 50	до 45	до 30	до 20	до 10
2	Предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования по основным общеобразовательным программам, количество учащихся	1,3	1,25	1,2	1,1	1,05	1,0				
3	Организация предоставления дополнительного образования детей, количество учащихся	1,3	1,25	1,2	1,1	1,05	1,0				
4	Организация отдыха и оздоровления детей в оздоровительно-образовательном центре (лагере), количество воспитанников	1,3	1,25	1,2	1,1	1,05	1,0				
5	Организация бухгалтерского и налогового обслуживания в образовательных организациях, количество обслуживаемых организаций							1,2	1,15	1,1	1,0
6	Организация питания в муниципальных общеобразовательных организациях, количество обслуживаемых организаций							1,2	1,15	1,1	1,0

3. Для образовательных организаций, подведомственных отделу культуры, спорта и молодежной политики управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Володарского муниципального района значения коэффициентов кратности для расчета должностного оклада руководителя установлены постановлением администрации Володарского муниципального района от 30.05.2016 № 923



**Приложение 10  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ СШ №8**

(наименование организации)				
<b>Информация о среднемесячной начисленной заработной плате работников организации</b>				
за год				
№ п/п	Наименование группы должностей работников организации, кроме руководителя и заместителей руководителя	Среднесписочная численность работающих за текущий календарный год, чел.	Начислено заработной платы нарастающим итогом за текущий календарный год, руб.	Среднемесячная заработная плата одного работающего за текущий календарный год, руб.
1	2	3	4	5
1.	Учителя, в т.ч.			
	1-4 классы			
	5-9 классы			
	10-11 классы			
2.	Воспитатели			
3.	Педагоги дополнительного образования			
4.	Прочие педагогические работники			
5.	Учебно-вспомогательный персонал, в т.ч.			
	помощники воспитателей			
	библиотекари			
6.	Обслуживающий персонал			
	Итого	0	0	
	Руководитель:			
	Гл.бухгалтер:			
	МП			

**Примечание\***

1. Проект Положения «Об оплате труда работников муниципальной организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области и подведомственной Управлению образования администрации Володарского муниципального района» в новой редакции рассмотрен и принят на общем собрании работников образовательной организации от 29.12.2015г. Пр. №2

2. Проект изменений и дополнений к Положению «Об оплате труда работников муниципальной организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области и подведомственной Управлению образования администрации Володарского муниципального района» рассмотрен:

- 2.1. На общем собрании работников образовательной организации от 04.04.2017г. Пр. №2;
- 2.2. На педагогическом Совете от 04.04.2017г. Пр. №4;
- 2.3. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации образовательной организации от 03.04.2017г. Пр. №5.

3. Проект изменений и дополнений к Положению «Об оплате труда работников муниципальной организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области и подведомственной Управлению образования администрации Володарского муниципального района» рассмотрен:

- 3.1. На общем собрании работников образовательной организации от 29.08.2017г. Пр. №1;
- 3.2. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной

организации образовательной организации от 29.08.2017г. Пр. №6.

4. Проект изменений и дополнений к Положению «Об оплате труда работников муниципальной организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области и подведомственной Управлению образования администрации Володарского муниципального района» рассмотрен:

4.1. На общем собрании работников образовательной организации от 09.10.2018г. Пр. №4;

4.2. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации образовательной организации от 09.10.2018г. Пр. №3.