

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 7»

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора школы
от 12.03.2015г. № 79/1

**Положение
об оплате труда работников общеобразовательного учреждения**

СОГЛАСОВАНО

Председатель

профсоюзной организации МБОУ «Школа № 7»


С.В. Бубнова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением главы администрации Богородского района Нижегородской области от 01.09.2008 № 1958 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Богородского района Нижегородской области», Постановления администрации Богородского муниципального района Нижегородской области от 03.02.2015 № 129 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Богородского муниципального района Нижегородской области, подведомственных Управлению образования администрации Богородского муниципального района Нижегородской области» и другими нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, органов местного самоуправления.

1.2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

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

Профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.3. Система оплаты труда работников ОУ устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников ОУ;
- 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 в оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Система оплаты труда работников ОУ носит открытый характер и устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Общего собрания работников.

1.4. Система оплаты труда работников ОУ включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей, главных бухгалтеров, условия осу-

ществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

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

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной работе, а также по работе, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.9. Формирование фонда оплаты труда ОУ осуществляется в пределах объема средств ОУ на текущий финансовый год. В ОУ, переведенных на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, количеством обучающихся, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

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

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МОО, в части оплаты труда работников предусматриваемый соответствующим главным распорядителям в порядке нормативного финанси-

вания, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему ОУ, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых ими бюджетных услуг.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемый на оплату труда работников ОУ, ежегодно индексируется не ниже индекса изменений средней заработной платы в Нижегородской области.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда работников ОУ распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается руководителем ОУ по согласованию с профсоюзной организацией ОУ.

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

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

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ устанавливаются руководителем ОУ 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 ОУ по должностям и профессиям соответствующих профессионально-квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1.

Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» определена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы (минимальных ок-

ладов по профессиональным квалификационным группам педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 к настоящему Положению «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников ОУ») (далее - минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам 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).

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

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

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

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ определено в приложении 6 к настоящему Положению.

2.8. Работникам ОУ 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 ОУ в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат изложен в приложении 3 к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам:

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

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессионально-квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ могут применяться повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу (приложение 1).

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

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

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

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

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

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

- при получении диплома о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; спе-

циальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом.

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

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

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

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

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

- изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) Правительством Нижегородской области, с даты введения новых минимальных окладов по ПКГ;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.9.13. Руководители ОУ проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же ОУ помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной действующим законодательством Российской Федерации.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников ОУ несет её руководитель.

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

2.10.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

36 часов в неделю: педагогам-психологам, социальным педагогам, старшим вожатым, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

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

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

18 часов в неделю:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); педагогам дополнительного образования.

2.10.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учителям-логопедам, логопедам.

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

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

2.10.8. Учет учебной работы учителей (преподавателей) устанавливает-

ся 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 актом ОУ с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

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

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

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

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

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

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

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

2.10.12. Преподавательская (учебная) работа руководителей и других работников ОУ без занятия штатной должности в том же ОУ оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

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

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

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

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

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

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

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам ОУ.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников ОУ 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 другом ОУ, учителей, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

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

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

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

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

2.11.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-

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

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

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОУ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Зарплата руководителей ОУ, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя ОУ, определяется трудовым договором.

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

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

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

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 «Выплаты компенсационного характера работникам ОУ» к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

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

порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

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

3.6. Руководителю ОУ, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю МОО устанавливается:

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

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

$N_v = (Z_c \times K) \times B$, где

N_v - надбавка за выслугу в денежном выражении;

Z_c - средняя заработная плата основного персонала по ОУ;

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

B - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

3.7. Руководителю, заместителям руководителя, педагогическим работникам, 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», «Почетный», предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% к средней заработной плате работников

основного персонала. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю ОУ.

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

4. 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), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии ОУ, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем ОУ на соответствующие должности.

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

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

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

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

Принят с учетом мнения
общего собрания работников
Протокол от 03.03.2015г. № 1

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)
РАБОТНИКОВ ОУ**

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

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

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

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

Примечание:

** 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.

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

Профессиональная квал-	Повышающий ко-	Минимальный	Минимальный
------------------------	----------------	-------------	-------------

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

Примечание:

** 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, руб.	Минимальный
---	-------------------------------------	---------------------------------------	-------------------------	-------------

1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0	3600	3834	
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	4000	4260	
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополни-	1,17	4200	4473	5144

тельного образования, старший 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)	1,22	4400	4686	5389

Примечание:

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

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

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
с 1 января 2014 года				
1 квалификационный уровень	1,0	5470	6163	6291
2 квалификационный уровень	1,04	5698	6420	6553
3 квалификационный уровень	1,09	5926	6677	6815
с 1 октября 2014 года				
1 квалификационный уровень	1,0	5853	6594	6731
2 квалификационный уровень	1,04	6097	6869	7012
3 квалификационный уровень	1,09	6341	7144	7292

Примечание:

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

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

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

1.7. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педа-

гогических работников (п. 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (п. 1.5 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

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

за квалификационную категорию:

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

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

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

Педагогическим работникам ОУ, осуществляющих образовательную деятельность на территории Богородского муниципального района Нижегородской области, должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на

обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

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

за выслугу лет:

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

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

при выслуге более 10 лет - до 0,15.

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

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

Педагогическим работникам МОО, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Почетный работник общего образования РФ», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, «Заслуженный мастер профтехобразования», а также работникам МОО, 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», «Почетный» предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к минимальному окладу по должности. Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

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

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

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании мини-

мального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

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

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

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

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

уровень		
4 квалификационный уровень	1,32	4573
5 квалификационный уровень	1,45	5000

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	6609

2	квалификационный уровень	1,10	7293
3	квалификационный уровень	1,21	7977
с 1 октября 2014 года			
1	квалификационный уровень	1,0	7072
2	квалификационный уровень	1,10	7804
3	квалификационный уровень	1,21	8535

2.6. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп 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 выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

средствами. Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

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

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы:

- с 1 января 2014 года: 2963 руб.; 3338* руб., 3407** руб.;
- с 1 октября 2014 года: 3170 руб., 3572 *руб., 3645** руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

Примечание:

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

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы:

- с 1 января 2014 года: 3383 руб.; 3812* руб., 3891** руб.;
- с 1 октября 2014 года: 3620 руб., 4079* руб., 4163** руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

Примечание:

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

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

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: - с 1 января 2014 года: 2963 руб., 3338* руб., 3407** руб., - с 1 октября 2014 года: 3170 руб., 3572* руб., 3645** руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ			

«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: - с 1 января 2014 года: 3383 руб., 3812* руб., 3891** руб., - с 1 октября 2014 года: 3620 руб., 4079* руб., 4163** руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	
		Слесарь-сантехник	
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	

Примечание:

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

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

щих коэффициентов принимается ОУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОУ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы))
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в	не ниже 35

	ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	
2.	<p>За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»)</p>	<p>Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.</p> <p>Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.</p>
3.	<p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p> <p>работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</p> <p>работникам, получающим месячный оклад</p>	<p>не менее чем в двойном размере</p> <p>не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если</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>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>
--	--	--

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

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

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

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

**ДОПЛАТЫ
ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ
НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ОБЯЗАННОСТИ В МОО**

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

- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
7. За заведование учебно-опытными участками (в зависимости от объема на время выполнения работ)	
Учителям	до 25
8. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	
Учителям	до 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
9. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	
В школах педагогическим работникам (в целом на школу) с количеством классов-комплектов	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
10. За работу с библиотечным фондом учебников	
Работникам образовательных организаций, где отсутствует должность библиотекаря, за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом организации	до 20
11. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
12. За заведование хозяйством	
Директорам или другим работникам при отсутствии в штате организаций должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством	до 10
13. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию	

Педагогическим работникам в школах, имеющих	
6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60
14. За руководство отделами:	
Во внешкольных организациях при наличии в образовательной организации 10 кружков одного профиля	
Педагогам дополнительного образования	30
15. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	
В детских дошкольных организациях	
Помощникам воспитателей	30
16. Педагогическим работникам образовательных организаций за участие в работе на областных, районных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
17. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
18. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

Примечания:

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

1.1. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников по должностям: «учитель», «преподаватель», «педагог» обязанности в общеобразовательных организациях Богородского муниципального района Нижегородской области (включая общеобразовательные организации, реали-

зующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад») устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 30 процентов и на 14 процентов в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Нижегородской области.

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

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

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

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОУ

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

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

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

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

№ п/п	Наименование ОУ	Наименование должностей
1.	<p>Образовательные организации, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)</p> <p>Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>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,</p>

		<p>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, У КП, 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, культурорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов*, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми*, воспитатели-методисты</p>
2.	Образовательные организации высшего профессионального образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Высшие и средние военные образовательные организации	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные организации	профессорско-преподавательский со-

	дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организаций всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	став, 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.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	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)
	2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
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 организаций, 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,	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях:

	лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	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
--	---	--

<*> Данные должности переименованы.

Примечание.

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

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

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

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

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

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

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

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

10) преподавателям организации дополнительного образования (культу-

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

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

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

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

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

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

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

**ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РУКОВОДЯЩЕЙ РАБОТЫ
РУКОВОДИТЕЛЯ ОУ**

(далее – Порядок)

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

2. В стаж руководящей работы руководителя ОУ включаются:

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

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

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

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

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

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

- периоды военной службы в должностях офицерского, сержантского и начальствующего состава в Вооруженных Силах Союза ССР и Российской Федерации, пограничной службе Российской Федерации, во внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации, в железнодорожных войсках Российской Федерации, войсках Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, войсках гражданской обороны, инженерно-технических и дорожно-строительных воинских формированиях при федеральных органах исполнительной власти, Службе внешней разведки Российской Федерации, органах Федеральной службы безопасности Российской Федерации, федеральных органах правительственной связи и информации, федеральных органах государственной охраны, федеральном органе обеспечения мобилизационной подготовки органов государственной власти Российской Федерации, а также в Государственной противопожарной службе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (Министерства внутренних дел Российской Федерации), а также в других созданных в соответствии с законодательством воинских формированиях Российской Федерации, Союза ССР и Объединенных Вооруженных Силах Содружества Независимых Государств.

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

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

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

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОУ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников ОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом ОУ, с учетом мнения Профсоюзного комитета и Общего собрания 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 ОУ 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 ОУ.

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

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

2.2. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания

организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации, по критериям, показателям, изложенным в настоящем Положении.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.15. Утверждение итоговых оценочных листов работников ОУ 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 среднееарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

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

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

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле:

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

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D - денежный вес одного балла;

B - количество баллов;

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

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

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ РУКОВОДЯЩЕГО, ПЕДАГОГИЧЕСКОГО И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО СОСТАВА ОУ ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

3.1. Критерии материального стимулирования руководителей.

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

**3.1. Целевые показатели эффективности деятельности
руководителя муниципальной общеобразовательной организации
Богородского муниципального района Нижегородской области**

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

			району	
		2. Коэффициент эффективности здоровьесберегающей деятельности	3 балла – выше средних показателей по области; 2 балла – показатели ОУ выше или равны средним показателям по району (-2) балла – показатели ниже средних по району	Образовательная карта «Школа»; рейтинг ОУ НО
		3. Информатизация образования	3 балла – выше средних показателей по области; 2 балла – показатели ОУ выше или равны средним показателям по району (-2) балла – показатели ниже средних по району	Региональный мониторинг «Реализация Стратегии развития информационного общества и процессов перехода на предоставление услуг в эл. виде»; рейтинг ОУ НО
3	Результативность финансово-хозяйственной деятельности руководителя	1. Эффективное использование бюджетных средств руководителем и оптимизация штатной структуры	3 балла – эффективный уровень нагрузки учителей (не более 25 ч в неделю, коэффициент совместительства не более 1,4); 1 балл – имеет место случаи неэффективной нагрузки учителей и превышения коэффициента совместительства; 0 баллов – половина педагогов имеют нагрузку больше установленного значения.	тарификационные листы
		2. Достижение значения показателя соотношения средней заработной платы педагогов к средней заработной плате по Нижегородской области	3 балла - достигнуто значение показателя; 0 баллов – не достигнуто значение показателя	Региональный мониторинг заработной платы
		3. Отсутствует просроченная задол-	5 баллов - отсутствие просроченной за-	

		женность по расчетам с поставщиками товаров, работ, услуг, а также по платежам в бюджет	долженности; 0 баллов – имеет место просроченная задолженность в отчетном периоде.	
		4. Отсутствуют нарушения в финансово-хозяйственной деятельности организации	3 балла – отсутствие нарушений; (-3) балла – выявлены нарушения	акты проверок, приказы УО, контрольно-надзорных органов
		5. Отсутствуют дисциплинарные взыскания, примененные к руководителю организации в отчетном периоде	3 балла – отсутствие дисциплинарных взысканий; 0 баллов – наложено одно дисциплинарное взыскание; (-3) балла – имеют место дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.	Приказы Управления образования
4	Деятельность, направленная на работу с кадрами	1. Оптимальная укомплектованность общеобразовательной организации кадрами	3 балла - нет вакансий по тарификации; 1 балл - вакансии имеются, но учебные часы перераспределены; (-3) балла - вакансия имеется, учебный предмет не ведется	
		2. Соответствие базового уровня учителей профилю преподаваемых предметов, курсов	3 балла - все педагоги ведут учебные предметы в соответствии с базовым педагогическим образованием и прошли курсы ПК по совмещаемым предметам; 0 баллов - менее 100% учителей ведут учебные предметы в соответствии с базовым педагогическим образованием и прошли курсы ПК по совмещаемым предметам	
		3. Реализация мероприятий по повышению удельного веса высокопрофессиональных работников образователь-	5 баллов - процент работников с высшим образованием, высшей и первой квалификационной категорией и наличием курсо-	ФСН форма 83-РИК, региональный мониторинг реализации

	ной организации	вой подготовки выше муниципальных показателей; 3 балла - процент работников с высшим образованием, высшей и первой квалификационной категорией и наличием курсовой подготовки на уровне муниципальных показателей; 1 балл – частичное достижение муниципальных показателей	«Дорожной карты»
	4. Процент учителей в возрасте до 30 лет от общей численности педагогов организации выше установленного значения «дорожной картой»	3 балла - процент выше установленного значения «дорожной картой»; 1 балл – показатель организации соответствует установленному значению; 0 баллов - показатель организации ниже установленного значения	региональный мониторинг реализации «Дорожной карты»
	5. Обеспечение повышения квалификации и профессиональной переподготовки для работы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами учителей и администрации общеобразовательной организации	3 балла - выше значения, установленного учредителем в муниципальном задании; 1 балл - достижение значения данного показателя муниципального задания; 0 баллов - невыполнение муниципального задания по данному показателю	Муниципальное задание ОУ, отчет о выполнении муниципального задания
	6. Создание условий для результативного участия организации и педагогических работников в ПНПО, или в профессиональных конкурсах, грантах	<u>на федеральном уровне:</u> 6 баллов – победители, призеры 4 балла – участие <u>на региональном уровне:</u> 5 баллов – победители, призеры 3 балла – участие <u>на муниципальном уровне:</u>	Приказы МО НО, наличие дипломов, грамот, протоколы конкурсной комиссии

			3,5 баллов – победители, призеры 1 балла – участие	
5	Комплектование и сохранность контингента	1. Выполнение наполняемости классов показателю муниципального задания	3 балла – средняя наполняемость классов соответствует показателям муниципального задания ОУ; 0 баллов – ниже показателей муниципального задания	
		2. Комплектование контингента. Отношение количества детей 1,5,10 классов (по данным предварительного комплектования) к количеству учащихся указанных классов на начало учебного года * 100%	3 балла - 100% 1 балл - от 90 до 99% 0 баллов - менее 90 %	ФСН форма ОШ-1, приказ УО
		3. Сохранность контингента. Отношение количества детей на начало года к количеству детей на конец года в пределах каждой ступени обучения * 100% (коэффициент выбытия из образовательной организации)	3 балла - 100% 1 балл - от 90 до 99% 0 баллов - менее 90 %	ФСН форма ОШ-1
6	Деятельность, направленная на информационную открытость образовательного процесса	1. Размещение на официальном сайте организации в сети Интернет открыто предъявляемой информации о своей деятельности (актуальные новости, документы, определенные законодательством Российской Федерации в сфере образования, ежегодные публичные доклады администрации, программа развития организации) в установлен-	3 балла - отсутствие нарушения сроков 0 баллов - имеет место нарушение сроков	Муниципальный мониторинг состояния школьных сайтов (ежеквартальный)

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

	3. наличие выпускников, награжденных золотыми и серебряными медалями «За особые успехи в учении»	3 балла – при наличии данной категории выпускников 0 баллов – данная категория отсутствует	ФСН форма ОШ-1
ИТОГО - 100 баллов			

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

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

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

Выше среднего – от **70** до **79%**

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

Ниже среднего - от **50** до **59%**

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

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

3.2. Показатели результативности деятельности заместителей директоров по учебно-воспитательной работе образовательных учреждений Богородского муниципального района

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

		0 баллов – не организуется.	ное направление; Для СКОШ – реализация СК программ 8 вида с легкой, средней и тяжелой степенью умственной отсталостью, обучение по индивидуальным учебным планам. Макс. возможный балл – 3; Для НОШ, ООШ – макс возможный балл - 3); <i>ФСН форма ОШ-1,18-22</i> <i>Учебные планы</i>
5	Реализация педагогами образовательных программ с использованием дистанционных технологий.	3 балла - реализуют педагоги школы; 1 балл - реализуют педагоги ресурсных центров, других учреждений; 0 баллов - условия созданы, но дистанционные технологии не реализуются	<i>ФСН форма ОШ-1, раздел 4</i> <i>ННШ (федеральный мониторинг)</i>
6	Уровень оснащённости учебным оборудованием и наполнения образовательными ресурсами предметных кабинетов в соответствии с требованиями ФГОС	3 балла - максимальный уровень; 1 балл – необходимый уровень; 0 баллов – минимальный уровень.	(Учитывается значение того показателя, на который приходится наибольшая доля кабинетов из числа реализующих ФГОС и оборудованных в соответствии с требованиями ФГОС) <i>Региональный мониторинг введения ФГОС общего образования (2 раза в год)</i>
7	Структура и содержание основной образовательной программы соот-	4 балла – соответствует 0 баллов – не соответствует	<i>Основная образовательная программа.</i> <i>Региональный мониторинг введения</i>

	ветствует требованиям ФГОС		<i>ФГОС общего образования</i>
8	Процент педагогов учреждения, аттестованных на высшую и 1 квалификационные категории	<p>4 баллов - процент педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией выше региональных показателей;</p> <p>3 балла - процент педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией выше муниципальных показателей;</p> <p>2 балл – процент педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией на уровне муниципальных показателей;</p> <p>0 баллов - процент педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией ниже муниципальных показателей;</p>	<p><i>Аттестационные листы, ФСН форма 83 – РИК, образовательная карта «Школа»</i></p>
9	Процент педагогических работников, прошедших курсовую подготовку для работы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. Наличие курсовой подготовки у заместителя директора по УВР	<p>3 балла - выше регионального показателя, при наличии курсов для работы по ФГОС у заместителя директора по УВР;</p> <p>1 балл - выше муниципального показателя, при наличии курсов для работы по ФГОС у заместителя директора по УВР;</p> <p>0 баллов - ниже муниципального показателя, при отсутствии курсов для работы по ФГОС у заместителя директора по УВР;</p>	<p><i>Свидетельства, удостоверения о прохождении курсовой подготовки; Муниципальное задание ОУ,</i></p>

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

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

17	Средний балл ЕГЭ по обязательным предметам выпускников 11 класса образовательного учреждения	<p>5 балла – средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике выше регионального показателя;</p> <p>3 балл - средний балл ЕГЭ по русскому языку или математике выше регионального показателя;</p> <p>2 балл – средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике выше муниципального показателя;</p> <p>1балл - средний балл ЕГЭ по русскому языку или математике выше муниципального показателя.</p>	<i>Решения ГЭК НО, результаты ЕГЭ по предметам</i>
18	Результативность участия школьников в олимпиадах	<p>5 баллов - наличие призеров и победителей на региональном уровне</p> <p>3 балла - наличие призеров и победителей на муниципальном уровне</p> <p>2 балла – участие на региональном уровне;</p> <p>1 балл – участие на муниципальном уровне</p>	<p>(Учитываются участие и результаты во Всероссийской олимпиаде школьников, олимпиадах, рекомендованных перечнем Министерства образования Российской Федерации, муниципальной олимпиаде младших школьников при наличии грамот, дипломов, свидетельств, приказов;</p> <p>Для НОШ макс возможный балл – 3)</p> <p>Факт участия в олимпиадах оценивается баллом предыдущего уровня)</p> <p><i>Приказы по школе, УО, МО НО</i></p>
19	Результативность участия школьников в предметных конкурсах, кон-	наличие победителей и призеров: 4 баллов - на федеральном и регио-	(Учитываются участие и результаты конкурсов, проходящих под эгидой

	курсах проектных и исследовательских работ	нальном уровнях 3 балла - на муниципальном уровне; участие 2 балла – на федеральном и региональном уровнях 1 балла – на муниципальном уровне.	Министерства образования Российской Федерации, министерства образования Нижегородской области Управлением образования при наличии грамот, дипломов, свидетельств, приказов. Факт участия в конкурсах оценивается баллом предыдущего уровня) <i>Приказы по школе, УО, МО НО</i>
20	Соблюдение требований безопасности в ходе организации образовательного процесса	2 балла – отсутствуют случаи травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности, сотрудников на рабочем месте 0 баллов – имеют место случаи травматизма	<i>Отчет о состоянии детского травматизма (2 раза в год)</i>
21	Результативность участия учреждения и педагогических работников в ПНПО в отчетном периоде	4 баллов – победа на федеральном уровне; 3 балла – получение гранта Губернатора НО 2 балла – участие ОУ в ПНПО	<i>Итоговый рейтинг, приказы МО НО</i>
22	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства.	6 балла – федеральный уровень 4 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – школьный уровень	(Факт участия педагогов в конкурсах оценивается баллом предыдущего уровня) <i>Грамоты, дипломы, благодарственные письма, Приказы по школе, УО, МО НО, МОиН РФ</i>

23	Реализация авторских программ факультативных, элективных курсов, выполненных сотрудниками, курируемыми заместителем директора по УВР, новых УМК:	5 баллов – региональный уровень (имеются сертификаты) 2 балла – муниципальный уровень (идет апробация) 1 балл – школьный уровень	<i>Экспертные заключения ЭС УО; НМЭС НИРО, сертификаты ОЭС МО НО</i> <i>Приказ по школе</i>
24	Ведение документации в соответствии с методическими рекомендациями по работе с документами в общеобразовательных учреждениях; своевременное предоставление статотчетности и данных ОУ в электронные мониторинги в соответствии с сетевым графиком.)	4 балла – замечания отсутствуют; 2 балла – имеются единичные замечания 0 баллов – документация ведется без учета требований, систематически нарушаются сроки предоставления стат.данных.	<i>ВШК, приказы, акты проверок</i>
25	Удовлетворенность населения качеством предоставления образовательных услуг (процент опрошенных должен быть не менее 70% от числа участников образовательного процесса.)	4 балла – 100% опрошенных участников образовательных отношений; 3 балла – 90 – 99%; 2 балла – 80 – 89%; 1 балл - менее 80%	<i>Результаты соц. опросов, приказы</i>
ИТОГО – 90 баллов			

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов	Примечание
1	Не выполнены требования по отчётности, в том числе своевременно	- 2	

2	Наличие выпускников, не прошедших государственную (итоговую) аттестацию (9,11кл)	- 4 - 2	(при наличии в 9 и 11 классе); (при наличии в 9 или 11 классе для СОШ, ООШ, СКОШ)
3	Средние результаты ГИА ОУ ниже муниципальных показателей	-2	(за каждый обязательный предмет)
4	Средние результаты ЕГЭ ОУ ниже муниципальных показателей	-2	(за каждый обязательный предмет)
5	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, нашедшее отражение в административном акте.	- 2	
6	Наличие обращений, обоснованных жалоб родителей на деятельность зам. директора по УВР, рассмотренные школьной комиссией по урегулированию спорных вопросов, нашедшие отражение в административных актах.	- 2	

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

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

Выше среднего – от **70 до 84%**

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

Ниже среднего - от **40 до 54%**

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

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

3.3. Показатели результативности и эффективности деятельности заместителей директоров по воспитательной работе образовательных учреждений Богородского муниципального района

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Примечание
1	Представление услуг ОУ в электронном виде «Представление информации о текущей успеваемости обучающегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости»	2 балла – предоставляются в полном объеме; 1 балл – предоставляются в тестовом режиме; 0 баллов – не предоставляются	<i>Единый Интернет-портал государственных (муниципальных) услуг Нижегородской области, Статистика сети «Дневник.ру»</i>
2	Организация воспитательной деятельности учреждения в соответствии: - с планом работы; - с программой деятельности; - наличие воспитательной системы ОУ	1 балл ; 2 балла ; 4 баллов	<i>Наличие документов</i>
3	Структура и содержание основной образовательной программы соответствует требованиям ФГОС	2 балла – соответствует; 1 балл – частично не выполнены требования 0 баллов – не соответствует	<i>Основная образовательная программа; Региональный мониторинг введения ФГОС</i>
4	Составление расписания объединений дополнительного образования и внеурочной деятельности с учетом требований ФГОС и СанПиН	2 балла – отсутствуют нарушения; 0 баллов – выявлены нарушения	<i>(Для СКОШ с учетом требований СанПиН) Приказ</i>
5	Комплектование и сохранность контингента учащихся в объединениях дополнительного образования в соответствии с норма-	3 балла – комплектование и сохранность на отчетный период; 0 баллов – имеет место сокра-	<i>Журналы учета работы педагога дополнительного образования</i>

	тивными требованиями	шение учащихся в кружках	
6	Наличие курсовой подготовки у заместителя директора для работы в условиях ФГОС	2 балла – наличие; 0 баллов - отсутствие	<i>Удостоверение, приказ</i>
7	Охват учащихся дополнительным образованием на базе ОУ.	1 балл - менее 40 % 2 балла - от 40 до 55 % 3 балла - от 55 до 70 % 4 баллов - более 70 %	ФСН форма ОШ-1, приказ
8	Охват детей, стоящих на профилактических учетах дополнительным образованием (отношение численности учащихся группы риска, посещающих детские объединения (кружки) в ОУ, учреждениях дополнительного образования без учета ведомственной принадлежности к общей численности данной категории детей в процентах)	4 баллов -90-100% 3 балла - от 80 – 90% 2 балла - от 70 до 80% 1 балл - от 50 до 70% 0 баллов - менее 50%	<i>Классные журналы, школьный мониторинг занятости детей, стоящих на профилактических учетах</i>
9	Реализация педагогами программ дополнительного образования с использованием дистанционных технологий, электронного обучения.	3 балла - реализуют педагоги школы; 1 балл — реализуют педагоги ресурсных центров, других учреждений 0 баллов - условия созданы, но дистанционные технологии не реализуются	<i>ФСН форма ОШ-1, раздел 4 ННШ (федеральный мониторинг)</i>
10	Наличие призеров и победителей творческих конкурсов, конкурсов социальных проектов среди учащихся.	1 балл – на школьном уровне 2 балла - на муниципальном уровне 3 балла - на региональном уровне 4 баллов - на федеральном уровне	(За участие начисляются баллы соответствующие предыдущему уровню; при наличии всех критериев, учитывается наивысший балл)

		не	<i>Дипломы, грамоты, приказы</i>
11	Охват учащихся спортивными секциями на базе ОУ.	1 балл - менее 15 % 2 балла - от 15 до 20 % 3 балла - 20 % и более	<i>ФСН форма ОШ-1, приказ</i>
12	Наличие призеров и победителей спортивных соревнований среди учащихся.	1 балл – на школьном уровне 2 балла - на муниципальном уровне 3 балла - на региональном уровне 4 баллов - на федеральном уровне	(За участие начисляются баллы соответствующие предыдущему уровню; при наличии всех критериев, учитывается наивысший балл; для СКОШ макс возможный балл – 3; для НОШ макс возможный балл - 2) <i>Дипломы, грамоты, приказы</i>
13	Эффективность осуществления педагогами здоровьесберегающей деятельности в ОУ	2 балла - коэффициент эффективности выше муниципального показателя 1 балла - коэффициент эффективности на уровне муниципального показателя 0 баллов – ниже муниципального показателя	<i>Региональный мониторинг «Здоровьесберегающая деятельность ОУ» 1 раз в год</i>
14	Обеспечен отдых, занятость и оздоровление учащихся в каникулярный период.	1-2 балла – организованы иные формы занятости и оздоровления на базе ОУ при отсутствии лаге-	<i>приказ</i>

		<p>ря с дневным пребыванием</p> <p>3 балла - организована работа лагеря с дневным пребыванием на базе ОУ</p> <p>4 балла – организована работа лагеря с дневным пребыванием и др разнообразные формы занятости и оздоровления</p>	
15	Обеспечено информационное сопровождение участников образовательного процесса о воспитательной деятельности учреждения	<p>1 балл – информационные стенды, линейки, собрания;</p> <p>2 балла – размещение информации на сайте школы, в школьных печатных изданиях;</p> <p>3 балла – публикации в областных, районных СМИ</p>	<i>Ксерокопии публикаций.</i>
16	Ведение документации в соответствии с методическими рекомендациям по работе с документами в общеобразовательных учреждениях; своевременное предоставление статотчетности и данных ОУ в электронные мониторинги в соответствии с сетевым графиком.)	<p>4 балла – замечания отсутствуют;</p> <p>2 балла – имеются единичные замечания</p> <p>0 баллов – документация ведется без учета требований, систематически нарушаются сроки предоставления стат.данных.</p>	<i>ВЛШК, приказы, акты проверок</i>
17	Наличие авторских публикаций, выполненных заместителем директора по ВР и сотрудниками, курируемыми завучем:	<p>1-2 балла – муниципальный уровень</p> <p>3 балла – региональный уровень</p> <p>4 балла – федеральный уровень</p>	<i>наличие изданий или ксерокопий публикаций</i>
18	Разработка методических пособий (реко-	0 баллов - отсутствуют	<i>наличие документов и материалов</i>

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

	просветительской деятельности по распространению педагогических знаний от общей численности семей учащихся	3 балла – от 40 до 60% 4 балла – 60% и более	
23	Наличие мониторинга воспитательной деятельности.	0 баллов - носит эпизодический характер 1 балл – проводятся только диагностические исследования 2 балл – осуществляется ежегодно, данные анализируются 3 балл – осуществляется в полном объеме	<i>Положение, приказы, аналитические материалы</i>
24	Доля родителей, удовлетворенных организацией воспитательной деятельности в школе (процент опрошенных должен быть не менее 70% от числа участников образовательного процесса.)	1 балл – менее 80 % 2 балла – от 80 % до 90 % 3 балла – от 90 % до 99% 4 балла - 100%	<i>Результаты соц. опроса участников образовательных отношений, приказы</i>
25	Доля родителей, удовлетворенных услугами ОУ по предоставлению дополнительного образования (процент опрошенных должен быть не менее 70% от числа участников образовательного процесса.)	1 балл - менее 80 % 2 балла - от 80 % до 90 % 3 балла - от 90 % до 99% 4 балла - 100%	<i>Результаты соц. опроса участников образовательных отношений, приказы</i>
26	Система профилактической работы в школе	3 балла – сложилась действенная система профилактической работы 0 баллов – нет системы	<i>Документы, мониторинг, приказы</i>
27	Наличие учащихся, стоящих на профилак-	3 баллов – отсутствуют	<i>Приказы, справки ОДН (2 раза в</i>

	тических учетах	1 балла – стабильное количество детей, стоящих на учетах 0 баллов – положительная динамика числа учащихся, стоящих на учетах	год)
ИТОГО – 90 баллов			

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

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

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

Выше среднего – от **70 до 84%**

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

Ниже среднего - от **40 до 54%**

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

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

3.4. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учителя (преподавателя – организатора ОБЖ) общеобразовательного учреждения

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

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

	<p>- по обязательным предметам;</p> <p>- по предметам по выбору;</p> <p>- ГИА по трудовому обучению (для СКК VIII вида, СКОШ)</p>	<p>до 100%</p> <p>2 балла - 100% справились с экзаменационной работой, качество знаний от 70 до 84%</p> <p>1 балла - 100% справились с экзаменационной работой, качество знаний от 55 до 69%</p> <p>0 баллов - 100% справились с экзаменационной работой, качество знаний менее 54%</p> <p>1-3 баллов</p> <p>1-3 баллов</p>	<p>(в зависимости от количества учащихся, выбравших предмет на ГИА и результативности выполнения работ)</p> <p><i>Протоколы ШАК</i></p>
6	<p>Успешность сдачи ЕГЭ:</p> <p>- по русскому языку и математике;</p> <p>- по предметам по выбору</p>	<p>3 баллов – 100% преодолели минимальный порог, средний балл по предмету выше региональных показателей</p> <p>1 баллов – 100% преодолели минимальный порог, средний балл по предмету выше муниципальных показателей;</p> <p>1-5 баллов</p>	<p><i>решения ГЭК НО, результаты ЕГЭ по предметам</i></p> <p>(При наличии выпускников с результатом 90 - 100 баллов дополнительно начисляется 2 балла)</p> <p>(в зависимости от количества учащихся, выбравших предмет на ЕГЭ и результативности выполнения работ)</p>
2. Результативность внеурочной деятельности			
1.	Результативность участия школьников во Всероссийской и других	4 балла – наличие победителя или призера регионального этапа;	(Учитываются участие и результаты во Всероссийской олимпиаде)

	официальных олимпиада школьников	<p>3 балла - участие в региональном этапе</p> <p>2 балла - наличие победителей или призеров муниципального этапа;</p> <p>1 балл - участие на муниципальном этапе</p> <p>1 балл - победители на школьном этапе</p>	<p>школьников, олимпиадах, рекомендованных перечнем Министерства образования Российской Федерации, муниципальной олимпиаде младших школьников при наличии грамот, дипломов, свидетельств, приказов;</p> <p>при наличии всех критериев – выставляется максимальный балл;</p> <p>Для учителей начальных классов максимально возможный балл – 3)</p> <p><i>Приказы по школе, УО, МО НО</i></p>
2.	Результативность участия школьников в Интернет-олимпиадах по предметам	<p>3 баллов - наличие победителей</p> <p>2 балла - наличие призеров</p> <p>1 балл - участие</p>	<p>При наличии всех критериев – выставляется максимальный балл</p> <p><i>Наличие грамот, дипломов, свидетельств</i></p> <p><i>Приказы</i></p>
3.	Результативность участия учащихся, подготовленных учителем, в спортивных соревнованиях	<p>5 баллов – наличие победителя или призера заключительного всероссийского этапа;</p> <p>4 балла - участие во всероссийском этапе;</p> <p>4 балла – наличие победителя или призера регионального этапа;</p> <p>3 балла - участие в региональном этапе</p>	<p>(При наличии всех критериев – выставляется максимальный балл;</p> <p>Для учителей начальных классов максимально возможный балл – 3)</p> <p><i>Наличие грамот, дипломов, свидетельств</i></p>

		<p>3 балла - наличие победителей или призеров в муниципальном этапе;</p> <p>2 балла - участие в муниципальном этапе</p> <p>1 балл – наличие победителей в школьном этапе</p>	<i>Приказы по школе, УО</i>
4.	Результативность участия учащихся в конкурсах работ, выполненных под руководством учителя	<p>6 баллов - победители и призёры всероссийского уровня (проектных и исследований работ);</p> <p>4 балла - победители и призёры всероссийского уровня (творческих конкурсов);</p> <p>5 баллов - победители и призёры областного уровня (проектных и исследований работ);</p> <p>3 балла - победители и призёры регионального уровня (творческих конкурсов);</p> <p>4 балла - победители и призёры муниципального уровня (проектных и исследований работ);</p> <p>2 балла - победители и призёры муниципального уровня (творческих конкурсов);</p> <p>1 балл - победители и призёры школьного уровня</p>	<p>При наличии всех критериев – выставляется максимальный балл</p> <p><i>Наличие грамот, дипломов, свидетельств</i></p> <p><i>Приказы по школе, УО, МО НО</i></p>
5.	Внеурочная работа по предмету (организация и проведение предметной недели, турниров, конкурсов, тематического вечера, экскурсий и т.п.)	1 – 3 баллов	<i>Приказы по школе</i>
3. Повышение профессионального уровня и распространения своего опыта			
1	Выполнение СанПиН при органи-	1 – 3 баллов	<i>По итогам посещенных уроков,</i>

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

	<p>или в профессиональных конкурсах: <i>Школьного уровня</i></p> <p><i>Муниципального уровня</i></p> <p><i>Регионального уровня</i></p>	<p>или 3 балла – победитель 1 балл - участник</p> <p>4 балла – победитель 2 балл - участник</p> <p>5 балла – победитель 3 балл - участник</p>	<p><i>Итоговый рейтинг участников ПНПО, приказы МО НО</i></p> <p><i>Приказы</i></p>
9	Представление и распространение собственного педагогического опыта через разные формы	<p>1-4 баллов в ОУ 2-6 баллов в районе 3-8 баллов в области</p>	<i>Приказы, протоколы заседаний МО, ксерокопии публикаций, программы конференций и.т.п.</i>
10	Разработка, апробация и внедрение авторских, рабочих программ, программ элективных курсов, внедрение новых УМК	<p>1 балла–создана и утверждена рабочая программа по предмету; 2 балла - разработана и проходит апробацию авторская программа 3 баллов– сертификация авторской программы</p>	<i>Протокол педсовета, приказ по школе, наличие экспертного заключения НМЭС НИРО, сертификата ЭС МО НО</i>
11	Повышение квалификации (дистанционные и проблемные курсы, др.) по инициативе педагога по профессиональным затруднениям, в т.ч. как классного руководителя, по введению ФГОС	1 -2 балла	<i>Удостоверения, приказы по школе, УО</i>
12	Повышение квалификационной категории	<p>4 балла – повышение квалификационной категории (с первой на высшую или подтверждение высшей категории) 3 балла - повышение квалификационной</p>	<i>Аттестационные листы, приказ</i>

		категории (со второй или соответствия занимаемой должности на первую категорию или подтверждение первой категории) 0 баллов – отсутствует высшая или первая кв. категория	
13	Эстетическое оформление предметной среды, систематизация ЦОР и учебно-методических материалов, положительная динамика оснащенности кабинета в соответствии с федеральным перечнем оснащенности	1-3 баллов	<i>Муниципальный мониторинг оснащенности кабинетов (1 раз в год), приказы по школе</i>
14	Работа в комиссиях (рабочих группах по созданию нормативно-правовых документов, инструктивных и методических материалов, внедрению ФГОС, проверке олимпиадных работ и работ на ГИА и т.д.)	1 балла – школьного уровня 2 балла – муниципального уровня 3 баллов – регионального уровня	<i>Приказы</i>
15	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж школы у учащихся и родителей, пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ учащихся в рамках реализации основной образовательной программы	1-3 баллов	<i>Приказы по школе, ксерокопии публикаций в СМИ</i>
16	Педагог своевременно и качест-	1-4 балла	<i>ВШК, приказы</i>

	венно ведет учебно-педагогическую документацию (календарно-тематическое, поурочное планирование, классные журналы (в электронном или бумажном варианте), электронные дневники, отчеты и др.); правильность и своевременность сдачи им отчетов в соответствии со школьными локальными актами		
17	Предоставление родителям (законным представителям) информации о текущей успеваемости учащихся по предмету (ам) в электронном виде	2 балла – предоставляется систематически; 1 балл – не регулярно; 0 баллов – не представляет	<i>Наличие обращений, обоснованных жалоб родителей(законных представителей) на представление информации</i>
	<p>ИТОГО: 95 баллов(для учителей-предметников: математики, русского языка, физики, химии) 94 балла(для учителей-предметников: общественных дисциплин, биологии, географии, иностранного языка, информатики) 91балл(для учителей начальных классов, не учитываются показатели 1.5, 1.6); 90 баллов(для учителей-предметников: ОБЖ, физкультуры, не учитываются показатели 1.3, 1.6 85 баллов - (для учителей технологии, не учитываются показатели 1.3, 1.6, 2.3) 74 балла – (для учителей музыки, изо, не учитываются показатели 1.5, 1.6, 2.1-2.3,)</p>		
	4. Результативность деятельности классного руководителя		
1	Количество правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса во время образовательного процесса	1 балл – стабильно 2 балла – зафиксировано сокращение 3 балла - отсутствуют	<i>Протоколы совета профилактики школы, справка ОДН, приказы</i>
2	Количество пропусков занятий учащимися без уважительной при-	1 балл – стабильно 2 балла – зафиксировано сокращение	<i>Классные журналы, протоколы педсовета, приказы</i>

	чины	3 балла - отсутствуют	
3	Зафиксированный процент участия учащихся класса в групповых социально-значимых проектах, акциях, соревнованиях и др.	1 – 3 баллов	<i>Грамоты, дипломы, портфолио класса, протоколы МО, приказы</i>
4	Охват обучающихся горячим питанием	80-100% - 3 балла 70-79% - 2 балла 55-69% - 1 балл	<i>Региональный санитарно-гигиенический мониторинг питания, приказы ОО</i>
5	Вовлеченность родителей в классные и общешкольные мероприятия (конкурсы, соревнования, проекты, акции)	1-2 балла – классный уровень 3-4 балла – школьный уровень	<i>Дипломы, грамоты, приказы</i>
6	Посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний	75-100% - 2 балла 50-74% - 1 балла менее 50% - 0 баллов	<i>Протоколы общешкольных, классных родительских собраний</i>
7	Охват обучающихся кружковой работой (кружки, секции, объединения) без учета ведомственной подчиненности	85-100% - 3 балла 70-84% - 2 балла 65-69% - 1 балл менее 65% - 0 баллов	<i>Классные журналы, журналы учета работы педагога дополнительного образования</i>
8	Воспитательная деятельность класса строится на основе: воспитательной системы- программы воспитательной работы- плана воспитательной работы	3 балла 2 балла 1 балл	<i>ВШК, приказ</i>
9	Своевременное предоставление родителям (законным представите-	2 балла – предоставляется систематически;	<i>Наличие обращений, обоснованных жалоб родителей (законных</i>

	лям) информации о текущей успеваемости учащихся класса в электронном виде	1 балл – не регулярно; 0 баллов – не представляет	<i>представителей) на представленные информации</i>
ИТОГО:26 балла (дополнительно за исполнение обязанностей классного руководителя)			
5. Организация деятельности педагога дополнительного образования			
1	Разработка дополнительных образовательных программ в соответствии с требованиями, предъявляемыми к ним	2 балла - соответствует требованиям 0 баллов – не соответствует	<i>Программы, протоколы педсоветов</i>
2.	Ведение документации педагогом в соответствии с требованиями, предъявляемыми к ведению	2 балла - соответствует требованиям 0 баллов – выявлены нарушения	<i>ВШК, приказы</i>
3.	Результативность реализации программы дополнительного образования	1 балл – участие детей объединения в общешкольных мероприятиях; 2 балла – участие в конкурсах и соревнованиях; 3 балла - победа на муниципальном уровне; 4 балла – победа на региональном уровне	<i>Приказы, грамоты, дипломы</i>
4	Распространение собственного педагогического опыта через разные формы	1-2 баллов – на школьном уровне 2-4 балла – на муниципальном уровне	<i>Приказы, протоколы заседаний МО, ксерокопии публикаций, программы конференций и.т.п.</i>
ИТОГО - 12 баллов			

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

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

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

Выше среднего – от **70 до 84%**

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

Ниже среднего - от **40 до 54%**

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

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

3.5. Показатели эффективности деятельности учителя логопеда общеобразовательного учреждения

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Примечание
1	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения	0 баллов – не участвует 2 балла - участвует	<i>Анализ реализации Программы развития, приказ</i>
2	Доля детей охваченных индивидуальными диагностическими процедурами от общего числа детей, подлежащих диагностики	1 балл – до 30% 2 балла – 31 до 44% 3 балла – 45 до 60% 4 балла – свыше 60%	<i>Сводные таблицы обследования речи детей с учетом речевого дефекта</i>
3	Доля детей, занимающихся по рабочей программе, разработанной учителем-логопедом	1 балл – до 10% 2 балла – от 11 до 25% 3 балла – от 26 до 40% 4 балла – свыше 41%	<i>Программа, копия рецензии, сертификат</i>
4	Доля детей, занимающихся по коррекционно-логопедическим, коррекционно-развивающим индивидуальным планам (сложные нарушения, требующие индивидуальной работы)	1 балл – до 10% 2 балла – от 11 до 25% 3 балла – от 26 до 40% 4 балла – свыше 41% 5 баллов – более 50%	<i>индивидуальные учебные планы, приказ</i>
5	Доля детей (от общего количества обследованных детей), охваченных профилактической работой, за исключением детей занимающихся на логопедических занятиях, коррекционно-развивающих занятиях с детьми, имеющими пробелы в ЗУН, УУД по общеобразовательной программе	1 балл – менее 30% 2 балла – от 31 до 50% 3 балла – от 51 до 60% 4 балла – от 61% и более	<i>Журнал учета работы учителя логопеда</i>
6	Консультативно-просветительская работа с педагогическим коллективом (педсоветы, спец семина-	1-3 баллов	<i>Протоколы педсоветов, журнал</i>

	ры, МО, открытые логопедические занятия)		<i>учета работы учителя логопеда</i>
7	Консультативно-просветительская работа с родителями (индивидуальное консультирование, открытые логопедические занятия, родительские собрания, памятки, рекомендации для родителей)	1-3 баллов	<i>Протоколы родительских собраний, журнал учета работы учителя логопеда</i>
8	Динамика достижений учащихся, имеющих нарушения в устной и письменной речи (доля детей, выпущенных с чистой речью или со значительным улучшением речи)	1 балл – менее 20% 2 балла – от 21 до 40% 3 балла – от 41 до 60%	<i>Анализ работы, приказ</i>
9	Объективность оценки качества знаний, умений, навыков учащихся, проверка тетрадей (проверочные работы, диктанты)	1-2 баллов	<i>ВШК</i>
10	Динамика учебных достижений учащихся по профилю дефектологической деятельности	0 баллов - отрицательная 1 балл – стабильная 3 балла - положительная	<i>Приказ</i>
11	Достижения учащихся в конкурсах, соревнованиях по профилям коррекционной работы	1 балл – победители и призеры на школьном уровне 2 балл – победители, призеры на муниципальном уровне	<i>(за участие выставляется балл, соответствующий предыдущему уровню)</i> <i>Грамоты, дипломы, приказы</i>
12	Организация деятельности учащихся в социально-значимых проектах, реализованных учителем дефектологом	0 баллов – отсутствует 1 балл – разработан проект 3 балла – реализован проект и документально оформлен	<i>Приказы, отзывы о проекте представителей социума</i>

13	Целесообразность использования современных коррекционно-логопедических, коррекционно – развивающих технологий	1-3 балла	(по посещенным занятиям, мероприятиям) <i>ВШК, приказы</i>
14	Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в коррекционно-логопедическом и коррекционно-развивающем процессе	1 балл – использование электронных образовательных ресурсов, презентаций 3 балла – участие в Интернет-конференциях, сетевых сообществах 4 балла – мероприятия в дистанционном режиме	<i>Ксерокопия статьи, сертификат участия, банк используемых образовательных ресурсов</i>
15	Коррекционно-развивающая предметная среда, систематизация методического, наглядного, дидактического материала по основным разделам программы, оснащённость логопедического кабинета, кабинета дефектолога в соответствии с требованиями	1 балл – низкий уровень оснащённости 2 балла – необходимый уровень оснащённости 3 балла – максимальный уровень оснащённости	<i>Паспорт кабинета, мониторинг оснащённости, приказ</i>
16	Представление и распространение собственного коррекционно-логопедического, коррекционно-развивающего опыта через открытые уроки (занятия), мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, педсоветах, МО и др.	1-4 баллов	(балл зависит от количества мероприятий, уровня распространения опыта) <i>Приказы, протоколы, копии сертификатов участия</i>
17	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей коррекционно-логопедической, коррекционно-развивающей направленностей	3 балла - используется в коррекционной работе 2 балла – разработаны, но пока не включены в работу 0 баллов - отсутствуют	<i>материалы, программы мероприятий, ксерокопии публикаций, приказы</i> <i>зы</i>

18	Участие (руководство) в работе рабочих групп, экспертных комиссий, жюри, наставничество	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень	<i>Приказы</i>
19	Работа с документацией	0 баллов – имеют место замечания по ведению документов 3 балла - отсутствуют замечания по работе с документами согласно должностной инструкции, правильность и своевременность сдачи отчетов	<i>ВШК, приказ</i>
20	Прохождение курсовой подготовки	2 балла – своевременное прохождение курсовой подготовки 0 баллов – отсутствует курсовая подготовка	<i>Наличие удостоверений, приказы</i>
21	Повышение квалификационной категории	4 балла – повышение квалификационной категории (с первой на высшую или подтверждение высшей категории) 3 балла - повышение квалификационной категории (со второй или соответствия занимаемой должности на первую категорию или подтверждение первой категории) 0 баллов – отсутствует высшая или первая кв. категория	<i>Аттестационные листы, приказы</i>
23	Ведение странички на школьном сайте	1-3 балла	
ИТОГО - 68 баллов			

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимуляции	Баллы
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности учителя-логопеда (дефектолога)	-2

2	Наличие систематических пропусков учащимися логопедических занятий без уважительной причины	-2
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, рассмотренные школьной комиссией по урегулированию спорных вопросов	-2
4	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, нашедшее отражение в административных актах	-2

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

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

Выше среднего – от **70 до 84%**

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

Ниже среднего - от **40 до 54%**

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

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

3.6. Показатели эффективности деятельности педагога-психолога общеобразовательного учреждения

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Примечание
1	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения	0 баллов – не участвует 2 балла - участвует	<i>Анализ реализации Программы развития, приказ</i>
2	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профес-	1 балл – индивидуальные консультации по конкретной проблеме;	<i>Протоколы МО, педсовета, журна-</i>

	сионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.)	2 балла – выступление на МО, педсоветах, проведение обучающего семинара; 4 балла – постоянно-действующие мероприятия (семинар, клуб, гостиная, тренинги)	<i>лы обращений участников образовательного процесса, планы, журнал учета работы педагога-психолога</i>
3	Повышение психологической культуры родителей (законных представителей)	1 балл – индивидуальные консультации по конкретной проблеме; 2 балла – выступление на общешкольных и классных родительских собраниях, проведение обучающего семинара; 4 балла – постоянно-действующие мероприятия (семинар, клуб, гостиная, тренинги)	<i>Протоколы родительских собраний, журналы обращений участников образовательного процесса, планы, журнал учета работы педагога-психолога</i>
4	Ведение странички на школьном сайте	1-3 балла	<i>сайт</i>
5	Участие в проведении экспертизы образовательного процесса	1-3 баллов – психологический анализ уроков, мероприятий (от количества уроков);	<i>ВШК, мониторинг, приказ</i>
6	Организация психодиагностического сопровождения образовательного процесса	2 балла – выполнение диагностического минимума (1,5,9 классы); 3 балла – доля учащихся, охваченных групповыми и индивидуальными диагностическими процедурами, от 35-50%; 4 балла – проведение мониторинговых исследований среди участников образовательных отношений	<i>Соглашения с родителями (законными представителями) или заявления на проведение психологического минимума Приказ, аналитические материалы</i>
7	Выявление нарушений (умственных, физиологических, эмоциональных) в развитии учащихся и осуществление их психолого-педагогической кор-	1-2 балла	<i>Договор с родителями (законными представителями),</i>

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

		1 балл – 10%; 2 балла – от 11 до 25% 3 балла – свыше 26%	
	9.4. Доля учащихся 8-11 классов, выбравших программы элективных курсов по предпрофильной подготовке и профильному самоопределению, реализующих основной курс по предпрофильной подготовке, проводимый педагогом-психологом	1 балл – 40% обучающихся, включенных в предпрофильную подготовку и профильное самоопределение; 2 балла – от 41 до 60% 3 балла – от 61 до 80% 4 балла – свыше 80%	<i>Заявления учащихся на выбор курсов</i>
	9.5. Включенность учащихся в социальные проекты, акции, конкурсы, проводимые педагогом-психологом	Для сельских школ: 1 балл – 10 до 25% 2 балла – 26 до 40% 3 балла - от 41 до 60% для городских школ: 1 балл – 5 до 20% 2 балла – 21 до 35% 3 балла - от 36 до 50% 4 балла - более 51%	<i>Приказы</i>
	9.6. Участие в работе медико-психолого-педагогических консилиумов	1 балл – по проблеме ребенка; 2 балла – по проблеме группы детей; 3 балла – по проблеме класса;	<i>Договор с родителями, протоколы консилиума и наличие рекомендаций</i>
	9.7. Динамика показателей адаптации учащихся 1, 5, 10 классов	0 баллов – нет динамики; 3 балла – положительная динамика у 80% учащихся в классе и средняя по классу в указанных параллелях	<i>(Для СКОШ 1,5 классы и вновь поступившие в школу учащиеся)</i> <i>Аналитические материалы, приказ</i>
	9.8. Осуществление психологической поддержки	1-3 балла	<i>Программа сопро-</i>

	одаренных детей, содействие их развитию.		<i>вождения, приказ</i>
	9.9. Организация психологического сопровождения учащихся 9, 11 классов в период подготовки к государственной (итоговой) аттестации	0 баллов – наличие детей не готовых психологически к ГИА; 3 балла – отсутствует данная категория	<i>Договор с родителями; план подготовки к ГИА, ВШК</i>
10	Работа с документацией	0 баллов – имеются замечания по ведению документов; 1-2 балла – выявлены единичные замечания; 3 балла - отсутствуют замечания по работе с документами согласно должностной инструкции, правильность и своевременность сдачи отчетов	<i>ВШК, приказ</i>
11	Прохождение курсовой подготовки	2 балла – своевременное прохождение курсовой подготовки; 0 баллов – отсутствует курсовая подготовка	Наличие удостоверений, приказы
12	Повышение квалификации	2 балла – повышение квалификационной категории (высшая, первая) 1 балл – подтверждение квалификационной категории (высшая, первая) 0 баллов – отсутствует высшая или первая квалификационная категория	Аттестационные листы, приказы
13	Внедрение современных психолого-педагогических образовательных программ и методического, диагностического инструментария в практику работы психолога	3 балла – программы, инструменты оптимально отобраны, соответствуют современным требованиям 2 балла – сочетает традиционные и новые программы, методики 0 баллов – руководствуется устаревшими	Наличие программ, методик, инструментов

		материалами	
14	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах	3 балла – победитель, призер на федеральном уровне 2 балла - победитель, призер на регионального уровне 1 балл – победитель, призер муниципального этапа профессионального конкурса	(При наличии факта участия выставляется балл, соответствующий предыдущему этапу) Дипломы, грамоты, итоговый рейтинг участников, приказы
15	Представление и распространение собственного опыта работы по решению актуальных проблем сохранения психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 балла – общероссийский уровень	Программы мероприятий, протоколы, ксерокопии публикаций
16	Работа в комиссиях (рабочих группах) по созданию нормативно-правовых документов, инструктивных и методических материалов, внедрению ФГОС и т.п.)	1-2 балл – школьный уровень 3-4 балла – муниципальный уровень	Приказы
ИТОГО - 81 балл			

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

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

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

Выше среднего – от **70 до 84%**

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

Ниже среднего - от **40 до 54%**

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

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

3.7. Показатели эффективности деятельности социального педагога общеобразовательного учреждения

№	Показатели результативности и эффективности деятельности	Критерии оценки результативности и эффективности деятельности	Примечание
1	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения.	2 балла - систематически 1 балл - эпизодически 0 баллов - не участвует	<i>Анализ реализации программы</i>
2	Наличие Целевой программы школы по профилактике правонарушений, безнадзорности несовершеннолетних в соответствии с предъявляемыми требованиями.	2 балла – разработана программа в соответствии с требованиями 0 баллов – отсутствует программа	<i>Программа, акты внутренней и внешней экспертизы</i>
3	Комплектование контингента (отношение количества детей 1,10 классов к количеству учащихся,	3 балла – 100% 1 балл – 90-99% 0 баллов – менее 90%	<i>ФСН ОШ-1, приказ</i>

	проживающих на территории общеобразовательного учреждения).		
5	Наличие детей, систематически пропускающих занятия без уважительных причин и не посещающих школу, проживающих в ее микрорайоне.	3 балла – отсутствует указанная категория учащихся 0 баллов – имеется данная категория учащихся	<i>Муниципальный мониторинг учащихся, систематически пропускающих занятия без уважительных причин (ежемесячный)</i>
6	Динамика численности учащихся, находящихся в сложной жизненной ситуации.	3 балла – отсутствует данная категория учащихся 1 балл – зафиксировано сокращение числа учащихся данной категории 0 баллов – отсутствует динамика этой категории учащихся	<i>Социальный паспорт школы</i>
7	Доля детей-инвалидов, получающих психолого-педагогическую коррекцию.	3 балла – все учащиеся данной категории; 1 балл – частично; 0 баллов – менее 25% учащихся данной категории	<i>Индивидуальные программы реабилитации детей-инвалидов, отчеты о выполнении программ</i>
8	Работа по защите прав учащихся социально-незащищенных категорий (опекаемые, многодетные, инвалиды, дети из неполных семей и др.).	3 балла - осуществление патроната всех категорий семей, зафиксированных в социальном паспорте школы; 2 балл - осуществление патроната для ряда категорий семей, зафиксированных в социальном паспорте; 0 баллов - осуществление патроната для одной из категорий семей, зафиксированных в социальном паспорте;	<i>протоколы, акты обследования, приказы</i>
9	Доля учащихся, охваченных мероприятиями, направленными на фор-	0 баллов – менее 20%; 1 балл – от 20 до 40%;	<i>План работы школы, приказ</i>

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

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

	семей в соответствии с законодательством, о профилактической работе асоциального поведения несовершеннолетних в учреждении.	школьные печатные издания 4 балла – районные и областные СМИ	
19	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции, правильность и своевременность сдачи отчетов.	2 балла – отсутствие замечаний; 0 баллов – имеют место замечания	<i>ВШК, приказ</i>
20	Наличие курсовой подготовки	2 балла – имеет курсовую подготовку 0 баллов – не было курсовой подготовки	<i>Удостоверения, приказы, результаты ВШК</i>
21	Повышение уровня квалификационной категории.	4 балла – повышение квалификационной категории (с первой на высшую или подтверждение высшей категории) 3 балла - повышение квалификационной категории (со второй или соответствия занимаемой должности на первую категорию или подтверждение первой категории) 0 баллов – отсутствует высшая или первая кв. категория	<i>Аттестационные листы, приказ</i>
22	Результативность участия в профессиональных конкурсах.	<i>муниципального уровня</i> 3 балла – победитель или призер 1 балл – участник конкурсов <i>регионального уровня</i> 5 баллов – победитель или призер 2 балла – участник конкурсов	<i>Итоговый рейтинг участников, приказ, грамоты, диплом</i>
23	Представление и распространение собственного опыта деятельности через разные формы работы.	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – школьный уровень	<i>Протоколы заседаний, программа конференций, семинаров, ксерокопии публикаций</i>

24	Участие (руководство) в работе МО, экспертных комиссий, рабочих (проблемных, творческих) групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий.	1 балл – школьный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 3 балла – региональный уровень	<i>Приказы</i>
ИТОГО - 66 баллов			

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

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

Выше среднего – от **70 до 84%**

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

Ниже среднего - от **40 до 54%**

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

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

3.8. Показатели эффективности деятельности старшего вожатого общеобразовательного учреждения

№	Показатели результативности и эффективности деятельности	Критерии оценки результативности и эффективности деятельности	Примечание
1	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения.	2 балла – систематически 1 балл – эпизодически 0 баллов – не участвует	<i>Анализ деятельности</i>
2	Организует деятельность детской общественной организации с учетом инициативы, интересов и потребностей учащихся.	3 балла - наличие устава, программы деятельности детской общественной организации (объединения), документов, подтверждающих реализацию программы; 1 балл – не в полном объеме имеются документы 0 баллов – отсутствуют документы	<i>Документы, результаты опроса и деятельности учащихся</i>
3	Организует коллективно-творческую деятельность учащихся организации (объединения), обновляет содержание и формы деятельности.	1-3 баллов	(Баллы назначаются в зависимости от количества дел и участников) <i>Положения, приказы</i>
4	Доля классных коллективов, принимающих участие в жизни местного сообщества, волонтерском движении, реализации социальных проектов, акций	3 балла – 80-100 % классных коллективов; 2 балла – 60-79% классных коллективов; 1 балл – 45-59% классных коллективов; 0 баллов – менее 45%	<i>Аналитические материалы, приказы</i>
5	Участие детей, стоящих на профилактических учетах, в мероприятиях детских общественных объединений.	Охват детей 6 баллов -90-100% 4 балла – от 80 – 90% 2 балла – от 70 до 80%	<i>Аналитические материалы, приказы</i>

	(отношение численности учащихся группы риска, включенных в работу объединений к общей численности данной категории детей в процентах)	1 балл – от 50 до 70% 0 баллов – менее 50%	
6	Участие старшего вожатого в организации различных форм занятости учащихся в каникулярный период.	0 баллов – не организованы формы занятости; 1 балл – участие в проведении отдельных мероприятий; 2 балла – организованы и проведены мероприятия на школьном уровне или обеспечено участие (подготовка) школьников в муниципальных мероприятиях; 3 балла – организована деятельность учащихся школы по определенному направлению (экологический, трудовой отряды, воспитатель, вожатая лагеря с дневным пребыванием детей)	<i>План работы на каникулы, приказ</i>
7	Участие в реализации программы семейного воспитания и просветительской деятельности по распространению педагогических знаний от общей численности семей учащихся	1-3 баллов	<i>Анализ реализации программы, приказ</i>
8	Информирование учащихся, общественности о деятельности детской общественной организации	1 балл – информационные стенды, линейки 2 балла – через сайт, школьные печатные издания 3 балла – публикации в СМИ (районные и	<i>ксерокопии публикаций</i>

		областные)	
9	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции, правильность и своевременность сдачи отчетов	2 балла – отсутствие замечаний; 0 баллов – имеют место замечания	<i>ВШК, приказ</i>
10	Удовлетворенность учащихся организацией деятельности детской общественной организации (объединения); коллективно - творческой деятельностью в учреждении (при условии 70% опрошенных от общего числа учащихся)	6 баллов -90-100% 4 балла – от 80 – 90% 2 балла – от 70 до 80% 1 балл – от 50 до 70% 0 баллов – менее 50%	<i>Анкеты учащихся, результаты опросов, мониторинг реализации программы деятельности организации (объединения)</i>
11	Повышение квалификации	2 балла – прошла курсовую подготовку; 0 баллов – не было курсовой подготовки	<i>приказы, удостоверения</i>
12	Повышение квалификационной категории	4 балла – повышение квалификационной категории (с первой на высшую или подтверждение высшей категории) 3 балла - повышение квалификационной категории (со второй или соответствия занимаемой должности на первую категорию или подтверждение первой категории) 0 баллов – отсутствует высшая или первая кв. категория	<i>Аттестационные листы, приказ</i>
13	Участие в профессиональных конкурсах	<i>муниципального уровня</i> 3 балла - победитель или призер 1 балл - участник конкурсов <i>регионального уровня</i> 5 баллов - победитель или призер 2 балла - участник конкурсов	<i>(при наличии всех критериев выставляется наивысший балл) Приказ, итоговый рейтинг участников, грамота, диплом</i>

14	Распространение собственного опыта работы через разные формы	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – школьный уровень	<i>Протоколы заседаний МО, программы семинаров, конференций, ксерокопии публикаций</i>
ИТОГО - 48 баллов			

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

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

Выше среднего – от **70 до 84%**

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

Ниже среднего - от **40 до 54%**

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

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

3.9. Показатели эффективности деятельности воспитателя ГПД общеобразовательного учреждения

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Примечание
1	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения	0 баллов – не участвует 2 балла - участвует	<i>Анализ реализации Программы развития, приказ</i>
2	Сохранность контингента воспитанников в ГПД	2 балла – ниже нормы 4 балла – норма	<i>Приказы о зачислении</i>
3	Своевременность и качество работы с воспитанниками по устранению индивидуальных учебных проблем	1- 4 баллов	<i>Журнал учета работы учителя логопеда</i>
4	Доля детей в ГПД, занимающихся по коррекционным, логопедическим, коррекционно-развивающим индивидуальным планам (требующие индивидуальной работы)	1 балл – до 10% 2 балла – от 11 до 25% 3 балла – от 26 до 40% 4 балла – свыше 41% 5 баллов – более 50%	<i>индивидуальные учебные планы, приказ</i>
5	Внедрение инновационных воспитательных технологий (применение разных форм проведения прогулок на свежем воздухе, применение разных форм проведения клубного часа с использованием ИКТ)	0 баллов – не применяется 1-4 баллов - применяется	<i>Наличие справок, посещение администрации</i>
6	Консультативно-просветительская работа с педагогическим коллективом (педсоветы, спец семинары)	0 баллов – не проводится 2 балл – на школьном уровне	<i>Протоколы педсоветов, журнал</i>

	ры, МО, открытые занятия), популяризация собственного опыта	3 балла – на муниципальном уровне	<i>учета работы воспитателя</i>
7	Консультативно-просветительская работа с родителями (индивидуальное консультирование, открытые занятия, родительские собрания, памятки, рекомендации для родителей)	0 баллов – не проводится 1-3 баллов - проводится	<i>Протоколы родительских собраний, журнал учета работы воспитателя</i>
8	Проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	0 баллов – не проводится 1-3 баллов - проводится	<i>Анализ работы, приказ</i>
9	Организация питания(качественно и своевременно ведется документация по питанию, дисциплина в столовой, наличие базы данных воспитанников, посещающих ГПД)	1-2 баллов	<i>ВШК</i>
10	Организация наблюдения за детьми в условиях классно-урочной деятельности (посещение уроков в классах, в которых учатся воспитанники)	0 баллов – не посещаю уроков 1 балл – посещаю иногда 3 балла – посещаю постоянно	<i>Анализ работы, Приказ</i>
11	Достижения учащихся в конкурсах, соревнованиях по профилям коррекционной работы	1 балл – победители и призеры на школьном уровне 2 балл – победители, призеры на муниципальном уровне	<i>(за участие выставляется балл, соответствующий предыдущему уровню)</i> <i>Грамоты, дипломы, приказы</i>
12	Организация деятельности учащихся в социально-значимых проектах, реализованных воспитателем	0 баллов – отсутствует 1 балл – разработан проект 3 балла – реализован проект и документально оформлен	<i>Приказы, отзывы о проекте представителей социума</i>
13	Целесообразность использования современных	1-3 балла	<i>(по посещенным за-</i>

	коррекционно-логопедических, коррекционно – развивающих технологий		нениям, мероприятиям) <i>ВШК, приказы</i>
14	Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в коррекционно-развивающем процессе	1 балл – использование электронных образовательных ресурсов, презентаций 3 балла – участие в Интернет-конференциях, сетевых сообществах 4 балла – мероприятия в дистанционном режиме	<i>Ксерокопия статьи, сертификат участия, банк используемых образовательных ресурсов</i>
15	Результативность участия в профессиональных конкурсах	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень	<i>Паспорт кабинета, мониторинг оснащенности, приказ</i>
16	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1-2 балла -	(балл зависит от количества мероприятий, уровня распространения опыта) <i>Приказы, протоколы, копии сертификатов участия</i>
17	Активное участие воспитателя в организации и проведении мероприятий (кроме клубных часов) •Школьный уровень •Муниципальный уровень	0 баллов – отсутствуют 2 балла 3 балла	<i>материалы, программы мероприятий, ксерокопии публикаций, приказы</i>
18	Участие (руководство) в работе рабочих групп, экспертных комиссий, жюри, наставничество	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень	<i>Приказы</i>

19	Работа с документацией	0 баллов – имеют место замечания по ведению документов 3 балла - отсутствуют замечания по работе с документами согласно должностной инструкции, правильность и своевременность сдачи отчетов	<i>ВШК, приказ</i>
20	Прохождение курсовой подготовки	2 балла – своевременное прохождение курсовой подготовки 0 баллов – отсутствует курсовая подготовка	<i>Наличие удостоверений, приказы</i>
21	Повышение квалификационной категории	4 балла – повышение квалификационной категории (с первой на высшую или подтверждение высшей категории) 3 балла - повышение квалификационной категории (со второй или соответствия занимаемой должности на первую категорию или подтверждение первой категории) 0 баллов – отсутствует высшая или первая кв. категория	<i>Аттестационные листы, приказы</i>
23	Ведение странички на школьном сайте	1-3 балла	
ИТОГО - 68 баллов			

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимуляции	Баллы
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности воспитателя	-2
2	Наличие замечаний по итогам проверок разного уровня	-2
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, рассмотренные школьной комиссией по урегулированию спорных вопро-	-2

	сов	
4	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, нашедшее отражение в административных актах	-2

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

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

Выше среднего – от **70 до 84%**

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

Ниже среднего - от **40 до 54%**

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников ОУ, относимых к основному персоналу муниципальных образовательных и иных организаций Богородского муниципального района Нижегородской области

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

Прошнуровано, пронумеровано, скреплено печатью

109 (это удержив) листа (ов)
цифрой прописью

Директор МБОУ «Школа № 7»

(Санатова И.В.)



Итого:		
Составлено	исполнено	
исполнено	исполнено	
исполнено	исполнено	
исполнено	исполнено	
исполнено	исполнено	

Подпись _____

Подпись _____