

Согласовано  
Председатель Профсоюзного комитета  
Е.Г. Лобачева  
« 30 » августа 2021 г.

Утверждено  
приказом МАОУ «СОШ № 31»  
№ 156-од от 01.09.2021 года

Рассмотрено на общем собрании работников  
Протокол № 6 от « 30 » августа 2021 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №31» определяет порядок и условия оплаты труда работников.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 №4465 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода» и Постановлением Администрации Великого Новгорода от 30.12.2014 №7026 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Великого Новгорода», Постановлением Администрации Великого Новгорода № 2531 от 21.06.2019 «Об утверждении изменений, которые вносятся в примерное положение об оплате труда, работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода.

1.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Новгородской области и органов местного самоуправления Великого Новгорода.

1.3. Оплата труда работников учреждения предусматривает усиление материальной заинтересованности работников и руководителя учреждения в обеспечении результата деятельности учреждения.

1.4. Оплата труда работников учреждения включает в себя должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Руководители учреждений, руководствуясь настоящим Примерным положением, разрабатывают и утверждают положения об оплате труда работников возглавляемых ими учреждений и устанавливают работникам размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений).

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением для руководителя учреждения, рассматриваются созданной в комитете по образованию Администрации Великого Новгорода комиссией по вопросам оплаты труда руководителя учреждения (далее - комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета по образованию Администрации Великого Новгорода (далее - приказ комитета).

1.9. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением и локальным нормативным актом учреждения для работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждаются приказом учреждения.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Великого Новгорода, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **2. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей и главного бухгалтера**

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из:

- должностного оклада;
- выплат по повышающим коэффициентам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, на основании решения комиссии комитета в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$Д_о = (Б_о + Б_о * К_{п1} + Б_о * К_{п2} + Б_о * К_{сп1} + Б_о * К_{сп2}) * K_{инд}$ , где:

Д<sub>о</sub> – должностной оклад руководителя учреждения;

Б<sub>о</sub> – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 13017 рублей;

К<sub>п1</sub> – повышающий коэффициент в зависимости от показателей учреждения характеризующие объем управления;

К<sub>п2</sub> – повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

К<sub>сп1</sub> и К<sub>сп2</sub> – коэффициенты специфики работы руководителя учреждения.

К<sub>инд</sub> – коэффициент индексации производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Великого Новгорода при принятии Решения Думы о городском бюджете на очередной финансовый год.

Показатели учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся (учащихся, воспитанников) в учреждении, от особенности деятельности учреждения.

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

Повышающие коэффициенты в зависимости от показателей учреждения характеризующие объем управления:

п/п	Показатели по типам (видам) учреждений	Условия	Повышающий коэффициент (Кп1)
	2	3	4
	Численность обучающихся общеобразовательных учреждений	до 250 чел.	0,2
		от 251 до 500 чел.	0,4
		от 501 до 750 чел.	0,6
		от 751 до 1000 чел.	0,7
		от 1001 до 1250	0,8
		Свыше 1251 чел.	0,9

Показатели, характеризующие особенности деятельности учреждения, устанавливаются в зависимости от наличия в учреждении филиала, интерната, дошкольных групп, центров дополнительного образования, центра военной подготовки.

Повышающие коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения:

п/п	Показатели наличия по типам (видам) учреждений	Условия	Повышающий коэффициент (Кп2)
	Общеобразовательное учреждение	за каждое дополнительное здание	0,1

Для руководителей учреждений, условия труда в которых отличаются от нормальных, устанавливаются повышающие коэффициенты специфики работы в размере: за работу в отдельных образовательных учреждениях с особыми условиями труда (Ксп1):

в учреждениях, имеющих классы (группы) детей с ограниченными возможностями здоровья, в учреждениях, организующих обучение длительно болеющих детей, в Центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей (ЦВСНП) и т.п. - 0,15;

2.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.4. Основанием для установления выплаты должностного оклада руководителю учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода на основании решения комиссии комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения.

2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам:

2.5.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от должностного оклада:

при наличии орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР, - 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук - 0,1;

доктор наук - 0,2;

2.5.2. Размер выплаты руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.5.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень устанавливаются начиная с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоение звания, ученой степени) при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности;

2.5.4. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за почетное звание, ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении.

2.6. Выплаты компенсационного характера:

2.6.1. Для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

выплаты руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации – не менее 4 процентов должностного оклада.

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей

152 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.6.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации;

2.6.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

2.7.1. Выплаты стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном значении.

Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за эффективность и результативность деятельности;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премия по итогам работы за квартал;

2.7.2. Размер выплаты за эффективность и результативность деятельности руководителю соответствующего учреждения определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода (приложение № 1 к настоящему положению).

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения размер выплат за эффективность и результативность деятельности определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленных положением об оплате труда работников учреждений.

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя учреждения включают:

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде – до 25 процентов должностного оклада;

рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов – до 25 процентов должностного оклада;

своевременность и полноту подготовки отчетности и информации – до 25 процентов должностного оклада.

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера учреждения включают:

своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности – до 25 процентов должностного оклада;

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения – до 25 процентов должностного

оклада;

отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности учреждения – до 25 процентов должностного оклада.

Выплата за эффективность и результативность деятельности руководителю учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада на основании распоряжения Администрации Великого Новгорода в соответствии с решением комиссии комитета.

Выплата за эффективность и результативность деятельности заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения определяется и устанавливается руководителем на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения проводится комиссией комитета не позднее 20 января текущего года по результатам деятельности в предшествующем календарном году.

Комиссия комитета рассматривает отчет руководителя учреждения, поданный в письменном виде, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, согласовывает сумму баллов, набранных руководителем учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах от должностного оклада. Максимальное количество баллов, которое можно набрать принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

Вновь назначенному руководителю устанавливается выплата за эффективность и результативность деятельности в размере, установленном комиссией комитета;

2.7.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется одновременно:

в размере до 100 процентов базового оклада при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;

в размере до 50 процентов базового оклада при поощрении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

в размере до 40 процентов базового оклада при поощрении почетным званием "Почетный работник образования Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней;

в иных случаях, если выплата установлена положением о награде, которой поощрен руководитель;

в размере до 100 процентов должностного оклада за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий.

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

от 1 года до 5 лет - 10 процентов должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 15 процентов должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 20 процентов должностного оклада;

свыше 15 лет - 30 процентов должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

руководителю учреждения - комиссией комитета;  
заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения - комиссией учреждения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитываются непрерывный стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

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

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

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

2.7.5. Премия по итогам работы за квартал руководителю учреждения устанавливается по решению комиссии комитета в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии (приложение № 2 к настоящему положению) в размере до 100 процентов должностного оклада.

Премия по итогам работы за квартал заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии (приложение № 2 к настоящему положению) в размере до 80 процентов должностного оклада.

При наличии дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

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

2.8. Материальная помощь:

2.8.1. Из фонда оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более одного месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

юбилейных дат: 50 и далее каждые 5 лет;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается: в отношении руководителя учреждения – руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения;

2.8.2. В случае смерти руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается: в отношении руководителя учреждения – руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения;

2.8.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда;

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

2.9. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности руководителю учреждения устанавливается ежемесячная выплата в размере 3 процентов объема доходов, полученных от платных образовательных и иных услуг, оказываемых учреждением в текущем месяце, но не более базового оклада.

Выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода.

2.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров) устанавливается учредителем в кратности до 4,5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров) устанавливается учредителем в кратности до 4.

№ п/п	Тип учреждения	Предельная кратность		
		руководитель	Заместителя руководителя	Главного бухгалтера
1	Общеобразовательное учреждение			



(устанавливается в зависимости от численности обучающихся, определяемой по данным учреждения с учетом статистики): от 501 до 1000 чел. свыше 1000 чел.	до 4,0 До 4,5	до 3,5 до 4	до 3,5 до 4
--	------------------	----------------	----------------

В случае создания нового учреждения и невозможности произвести расчет средней заработной платы по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждений в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения соответствующей заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается руководителю учреждения на календарный год в соответствии с решением комиссии комитета и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода. В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшается на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

2.11. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12. 2007 г. №922.

2.12. Руководитель на основании распоряжения Администрации Великого Новгорода может вести преподавательскую работу в школе в объеме не более 12 часов в неделю.

2.13. Заместители руководителя учреждения могут вести преподавательскую работу в объеме:

не более 12 часов в неделю, если они по основной работе приняты на полную ставку;

не более 18 часов в неделю, если они по основной работе приняты на 0,5 ставки.

### **3. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера).**

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) состоит из:

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

3.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения формируется на основании базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

3.3. Базовый оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.4. При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад. Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.5. Размеры базовых окладов работников учреждения:

3.5.1. Базовые оклад педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования»

Базовый размер оклада учителя, преподавателя – организатора ОБЖ допризывной подготовки – 7645 рубля;

Базовый размер оклада воспитателя и педагога - психолога – 6958 рублей;

Базовый размер оклада педагога – организатора, педагога дополнительного образования и социального педагога – 6259 рублей.

3.5.2. Базовые оклад работников ОУ, занимающих должности служащих, устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Базовый оклад бухгалтера – 5488 рублей;

Базовый оклад секретаря-машинистки – 4773 рубля;

Базовый оклад лаборанта – 5029 рублей;

3.5.3. Базовые оклады работников культуры в учреждении устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

Базовый оклад зав. библиотекой – 6298 рублей;

Базовый оклад библиотекаря – 5519 рублей.

3.5.4. Размеры базовых окладов рабочим устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", и составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	5
1.	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		

1.1.	1 квалификационный уровень	гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3937
2.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4415

3.5.5. Руководитель учреждения может устанавливать повышенный размер должностного оклада в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Размеры повышающих коэффициентов:

3.6.1. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования	0,10
за индивидуальное обучение больных детей, детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения)	0,20
за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении	0,20
за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования (далее «молодой специалист») выпускникам высших учебных заведений или учреждений среднего профессионального образования, с которыми был заключен договор о целевом обучении, в течение первых 3 лет, а выпускникам, заключившим целевой договор с учреждением и получившим диплом с отличием, в течение первых 4 лет после завершения обучения:	
1 квалификационный уровень	0,55
2 квалификационный уровень (социальный педагог, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор)	0,50
3 квалификационный уровень (педагог-психолог)	0,46
4 квалификационный уровень (учитель)	0,43
за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным	0,10

3.6.2. Работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) классах, группах и с детьми с ограниченными возможностями здоровья - 0,20;

за работу в специальных (коррекционных) классах, группах с детьми с задержкой психического развития - 0,15;

3.6.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию - 0,40;

за первую квалификационную категорию - 0,30

Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени;

3.6.4. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный, "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель СССР", "Почетный работник учреждений среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации" - 0,1.;

За ученые степени:

кандидат наук – 01;

доктор наук 0,2.

Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.6.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются при условии:

получения высшего профессионального образования, присвоения квалификационной категории, звания, ученой степени (начиная с даты возникновения правовых оснований);

выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

3.6.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим положением.

3.7. Выплаты компенсационного характера:

3.7.1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с

вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 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".

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

3.7.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 предшествующего дня до 06.00 следующего дня.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 40 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.7.4. В случае привлечения работника учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.7.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику учреждения в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем учреждения с учетом содержания и (или) объема работ.

Доплаты могут быть установлены на определенный период времени или на период выполнения конкретного объема работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству, например: за классное руководство, руководство методическим объединением, заведование кабинетом и другую работу, не входящую в основные обязанности работника.

Размер доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания устанавливается соглашением сторон.

Доплата устанавливается за увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания, если работы выполняются по той же должности, но с увеличением ее объема или зоны.

Категория работников	Наименование выплаты	Размер от оклада (базового оклада), учебной нагрузки без внеурочной деятельности	Периодичность
Учителя	- за проверку тетрадей в начальной школе	15%	Ежемесячно
	- за проверку тетрадей по русскому языку и литературе, математике	20%	Ежемесячно
	- за проверку тетрадей по русскому языку и литературе, математике с совмещением других предметов	15%	Ежемесячно
	- за проверку тетрадей по иностранному языку, биологии, физике, химии, географии, истории обществознанию, ИЗО, черчению и других	8%	Ежемесячно
	Денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя за счет субвенций на общее образование	40 руб. на каждого ребенка 83,33 руб. - на каждого ребенка в классах для обучающихся с ОВЗ, но не более 1000 руб.	Ежемесячно
	Из субвенции на ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (межбюджетный трансферт)	40 руб. на каждого ребенка 5000 рублей	Ежемесячно
Учителя и другие работники	- за обслуживание компьютерной техники, лицензионное программное обеспечение, информационную безопасность в ОУ, контент-фильтрация	2300 рублей	Ежемесячно
	- за работу с системой учета и контроля «Универсальная Электронная Школьная Карта»	700 рублей	Ежемесячно
	- за системное администрирование локальной компьютерной сети	3500 рублей	Ежемесячно
	- за ведение школьного сайта	4500 рублей	Ежемесячно
Учителя и другие педагогические работники	- администрирование Дневника. ру	2200 рублей	Ежемесячно
	- за руководство методическим объединением	1000 рублей	Ежемесячно
	- за заведование учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами	500 рублей	Ежемесячно
	- за организацию профориентационной работы	500 рублей	Ежемесячно
	- за организацию работы ППК	1000 рублей	Ежемесячно
	- за интенсивность работы учителей первых классов	1000 рублей	Ежемесячно
	- за интенсивность работы с отдельными категориями обучающихся	25 рублей в час	Ежемесячно
	- за ведение банка данных по пропускам уроков, предоставление отчетов	1500 рублей	Ежемесячно
	- за работу по внедрению ВФСК «Готов к труду и обороне»	1000 рублей	Ежемесячно
	- за выполнение обязанностей дежурного администратора	1500 рублей	Ежемесячно

	- за организацию питания 1-4 классов и отдельных категорий обучающихся, формирование культуры правильного питания	4000 рублей	Ежемесячно
	- организацию питания льготной категории обучающихся, формирование культуры правильного питания	2000 рублей	Ежемесячно
	- за ведение протоколов заседаний педсовета	500 рублей	Ежемесячно
	- осуществление своевременной замены уроков временно отсутствующих учителей, ведение журнала учета пропущенных и замещенных уроков, ведение табеля учета рабочего времени	6000 рублей	Ежемесячно
	- за работу по подготовке аттестации педагогов	1000 рублей	Ежемесячно
	- за физкультурно-оздоровительную работу в начальной школе	70 рублей в час	Ежемесячно
	- за организацию работы научного общества учащихся	600 рублей	Ежемесячно
	- за организацию работы по ГО и ЧС - за проведение занятий, ведение журнала по ГО и ЧС	1000 рублей 600 рублей	Ежемесячно
	- за методическое сопровождение молодого специалиста	1000 рублей	Ежемесячно
	- за организацию работы по благоустройству, озеленению школы и пришкольной территории в весенне-осенний период	2000 рублей	Ежемесячно
	- за работу в школьном лагере: начальник лагеря старший вожатый другие работники	5000 рублей 3000 рублей 500 рублей	Единовременн о
	- за организацию работы на универсальной спортивной площадке	1000 рублей	Ежемесячно
	- на катке	3000 рублей	Ежемесячно
Бухгалтер	- за организацию медицинских осмотров и санитарно-гигиенической аттестации	3000 рублей	Ежемесячно
	- сбор и подготовка документов на льготное налогообложение, своевременный контроль, подготовка и оформление документации в ПФ, ФСС и архив	1500 рублей	Ежемесячно
Заведующий библиотекой	- комплектование и пополнение библиотечного фонда, пополнение медиатеки, участие в семинарах	2000 рублей	Ежемесячно
Секретарь	- за работу с электронными базами данных, порталом	4000 рублей	Ежемесячно
	- за оформление личных дел	1000 рублей	Ежемесячно
	- за работу с архивом	1000 рублей	Ежемесячно
	- за работу с военкоматом, Пенсионным фондом РФ	1000 рублей	Ежемесячно
Гардеробщик	- за ведение журнала регистрации посетителей и работу с системой учета и контроля «Универсальная Электронная Школьная Карта»	1400 рублей	Ежемесячно
Сторож, уборщики служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, электромонтер	- увеличение объема работ при проведении ремонта, устранении аварий - окос травы, обрезка кустарника, очистка кровли от снега, обустройство клумб	Соглашение сторон	Единовременн о

по ремонту и обслуживанию электрооборудования и другие работники			
Дворник	За увеличение объема работ	1000 рублей	Ежемесячно, в осенне-зимний период

3.7.6. При замещении должности педагогических работников размер платы за один час учебной работы определяется по формуле:

Оплата одного часа учебной работы = должностной оклад / среднее количество рабочих часов по замещаемой должности

Среднее количество рабочих часов по замещаемой должности определяется следующим образом:

$$\text{Среднее количество рабочих часов} = \frac{\text{Норма часов педагогической работы в неделю, установленная за ставку заработной платы педагога} \times \text{Количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе}}{5 \text{ количество рабочих дней в неделе} \times 12 \text{ количество месяцев в году}}$$

### 3.8. Выплаты стимулирующего характера:

3.8.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за эффективность и результативность деятельности;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премия по итогам работы;

3.8.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения при наличии финансовых средств. Начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время. При образовании фонда экономии средства направляются на поощрение работников учреждения.

3.8.3. Выплата за эффективность и результативность деятельности производится по форме в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником учреждения и измеримыми.

Выплата за эффективность и результативность деятельности устанавливается приказом учреждения на очередной финансовый год не позднее 20 января текущего года в соответствии с решением комиссии учреждения на основании оценочного листа работника учреждения в размере до 250 процентов должностного оклада.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах;

3.8.3.1. Стимулирующие выплаты педагогических работников распределяются комиссией, как правило, на начало учебного года на основании оценочного листа, но могут пересматриваться с учетом утвержденного учреждению фонда оплаты труда.



Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в рублях;

3.8.3.2. выплаты за эффективность и результативность деятельности вновь назначенному работнику и учителям 1 классов устанавливаются в размере и на срок решением комиссии.

3.8.3.3. Стимулирующие выплаты учителям, работающим в классах с низким уровнем развития и готовности к обучению, могут быть установлены комиссией при оценке качественной успеваемости с учетом потенциальных возможностей учащихся и личного вклада педагога в достижение результативности обучения учащихся.

3.8.3.4. Персональная стимулирующая выплата к должностному окладу может быть установлена работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Стимулирующие выплаты могут быть снижены на период от одного месяца до полугода на 10% - 50% по решению комиссии, на основании ходатайств заместителей директора, заместителям – по приказу директора:

за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей; нарушение требований безопасности, охраны труда, трудовой дисциплины;  
низкий уровень исполнительской дисциплины: невыполнение или несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, несвоевременное и некачественное предоставление отчетов, информации, других документов;

подтвержденные жалобы;  
отсутствие без уважительной причины на занятии, педагогическом совете, совещании, заседании МО, недобросовестное выполнение обязанностей дежурного учителя, администратора;

за выявленные нарушения в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной, социально-профилактической, психолого-педагогической работы.

3.8.4. Стимулирующие выплаты за качество работ выплачиваются при увеличении объема выполняемых работ, существенное перевыполнение плановых и нормативных показателей работы, участие в выполнении важных работ, мероприятий, отсутствие обоснованных жалоб и замечаний контролирующих органов.

Выплата за качество выполняемых работ производится единовременно в размере до 100 процентов должностного оклада:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации,

при поощрениях ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

при поощрениях почетным званием «Почетный работник образования Новгородской области», медалью «Новгородская слава» I и II степеней;

в иных случаях, если выплата установлена положением о награде, которой поощрен работник;

за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий»

3.8.5. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов должностного оклада.

Выплата за стаж педагогическим работникам устанавливается в зависимости от стажа педагогической работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет

- 10 процентов должностного оклада;

- |                 |                                     |
|-----------------|-------------------------------------|
| от 5 до 10 лет  | - 15 процентов должностного оклада; |
| от 10 до 15 лет | - 20 процентов должностного оклада; |
| свыше 15 лет    | - 30 процентов должностного оклада. |

Выплата за стаж прочим работникам устанавливается в зависимости от стажа работы в МАОУ «СОШ №31», дающего право на получение -указанной выплаты в следующих размерах:

- |                    |                                     |
|--------------------|-------------------------------------|
| от 1 года до 5 лет | - 10 процентов должностного оклада; |
| от 5 до 10 лет     | - 15 процентов должностного оклада; |
| от 10 до 15 лет    | - 20 процентов должностного оклада; |
| свыше 15 лет       | - 30 процентов должностного оклада. |

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией учреждения, оформляются протоколом.

Заседание комиссии учреждения проходит по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

3.8.6. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, год) в размере 150 процентов должностного оклада.

При премировании учитываются:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие нарушений и обоснованных жалоб);
- инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;
- своевременность и полнота подготовки отчетности и информации;

Премия выплачивается по решению комиссии учреждения в соответствии с предоставленными отчетами по критериям премирования.

Отчет по критериям для установления премии предоставляется в комиссию учреждения для рассмотрения выплат:

- руководителю структурного подразделения и иным работникам учреждения, подчиненным заместителю руководителя учреждения – заместителем руководителя учреждения;
- остальным работникам учреждения, подчиненным руководителям структурных подразделений, - руководителями структурных подразделений.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

3.8.7. Выплата для дополнительного стимулирования участников Программы «Учитель для России» производится в соответствии с Порядком предоставления в 2018-2022 годах бюджетам муниципальных районов и городского округа Новгородской области иных межбюджетных трансфертов на оказание финансовой поддержки участникам Программы «Учитель для России», утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 13.09.2018 № 449. Выплата начисляется участникам Программы «Учитель для России» ежемесячно независимо от фактически отработанного времени.

### 3.9. Материальная помощь:

3.9.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более одного месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

юбилейных дат: 50 и далее каждые 5 лет;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения;

3.9.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства);

3.9.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда;

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

3.10. Размеры выплат компенсационного характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

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

**Показатели эффективности и результативности деятельности  
муниципального общеобразовательного учреждения**

N п/п	Наименование критериев и показателей	Значение показателя	Расчет показателя (баллы)	Значение показателя в баллах	
				по данным руководителя	информация и подпись специалиста комитета
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности муниципального общеобразовательного учреждения (далее - МОУ) требованиям законодательства в сфере образования				
1.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов: обрнадзор, потребнадзор, пожарнадзор, инспекция труда	да/нет	да - за отсутствие предписаний каждого из надзорных органов по 1,5 (максимально 6);  нет - 0		
1.2.	Деятельность АУП МОУ по организации защиты и обработки ПД сотрудников и обучающихся в соответствии с требованиями федерального законодательства Российской Федерации	да/нет	да - 6 (при наличии Положения о политике обработки ПД, размещенного на сайте МОУ, и при отсутствии нарушений в отчетном году); нет - 0		
1.3.	Деятельность МОУ по обеспечению информационной безопасности обучающихся при использовании	да/нет	да - 6 (при наличии и работе контентной фильтрации);		

	ресурсов сети Интернет		нет - 0		
	Итого по подразделу		18		
2.	Информационная открытость				
2.1.	Соответствие официального сайта МОУ требованиям законодательства Российской Федерации	да/нет	да - 6 (по итогам мониторинга); нет - 0		
2.2.	Доля учащихся МОУ, обучающихся с использованием элементов дистанционных образовательных технологий, от общей численности обучающихся в МОУ	не менее 20 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где :}$ <p>Ч1 - численность учащихся МОУ с 5 по 11 классы, обучающихся с использованием элементов дистанционных образовательных технологий, по состоянию на 1 сентября отчетного года;  Ч2 - численность учащихся в МОУ с 5 по 11 классы по состоянию на 1 сентября отчетного года</p> <p>20 % и более - 6;  менее 20 % - 0</p>	Указать расчет по формуле	
2.3.	Ведение информационных систем: "Система сбора бюджетной отчетности Новгородской области на базе программного продукта "Парус-Бюджет 8. Сведение отчетности. Центр учета"; "Государственная автоматизированная информационная система "Управление";	да/нет	да - 10 (по итогам мониторинга); нет - 0		

	<p>"Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях";</p> <p>"Автоматизированная информационно-аналитическая система "БАРС. Доступная Среда" (при условии участия МОУ в программе);</p> <p>"Межведомственная система учета контингента обучающихся по основным образовательным программам и дополнительным образовательным программам в Новгородской области";</p> <p>"Региональная информационная система "Зачисление в образовательную организацию";</p> <p>"Система ведения журналов успеваемости обучающихся в электронном виде в МОУ Российской Федерации"</p>				
	Итого по подразделу		22		
3.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних				
3.1.	Доля педагогических работников МОУ, прошедших повышение квалификации по организации профилактической работы с обучающимися	не менее 50 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где :}$ <p>Ч1 - количество педагогических работников МОУ, повысивших квалификацию по организации профилактической работы с обучающимися;</p> <p>Ч2 - количество педагогических работников МОУ в соответствии с</p>	Указать расчет по формуле	

			00-1 на сентябрь отчетного года 50 % и более - 6 (при наличии документов о повышении квалификации педагогических работников по организации профилактической работы с обучающимися);  менее 50 % - 0		
3.2.	Отсутствие в банке данных комитета по образованию Администрации Великого Новгорода обучающихся, пропустивших по неуважительным причинам 10 % и более учебного времени	да/нет	да - 10;  нет - 0		
3.3.	Отсутствие преступлений, совершенных несовершеннолетними обучающимися в отчетном году	да/нет	да - 10;  нет - 0		
Итого по подразделу			26		
4.	Реализация и участие в социокультурных проектах				
4.1.	Организация работы в рамках городского Клуба любителей истории отечества (далее - КЛИО)				
4.1.1	Организация работы музея в рамках КЛИО, прием групп обучающихся других МОУ	не ниже среднегогородского показателя за истекший учебный год	среднегогородской показатель и выше его значения - 3 (при наличии карты посещения);  ниже среднегогородского показателя - 0		
4.1.2	Организация работы в рамках КЛИО,	не ниже	среднегородской показатель и выше		

	посещение обучающимися музеев МОУ по абонеентам	среднегородского показателя за истекший учебный год	его значения - 3 (при наличии карты посещения); ниже среднегородского показателя - 0		
	Итого по подразделу		6		
5.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогических работников				
5.1.	Доля педагогических работников МОУ в возрасте до 30 лет	не менее 10 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%$ , где :  Ч1 - количество педагогических работников МОУ в возрасте до 30 лет в соответствии с формой ОО-1 на сентябрь отчетного года;  Ч2 - количество педагогических работников, работающих в МОУ, в соответствии с формой ОО-1 на сентябрь отчетного года  10 % и более - 3;  менее 10 % - 0	Указать расчет по формуле	
5.2.	Доля педагогических работников МОУ, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории	не ниже среднегородского показателя в году, предшествующем отчетному	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%$ , где :  Ч1 - количество педагогических работников в МОУ, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории, на отчетную дату;	Указать расчет по формуле	



			Ч2 - количество педагогических работников, работающих в МОУ, на отчетную дату  среднегородской уровень и выше - 10;  ниже среднегородского показателя - 0		
	Итого по подразделу		13		
6.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми				
6.1.	Наличие обучающихся - победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников (муниципальный уровень)	да/нет	да - 0,5 за каждого, но не более 6 (при наличии документов о победителях и призерах);  нет - 0		
6.2.	Наличие обучающихся - победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников (областной уровень)	да/нет	да - 1 за каждого, но не более 6 (при наличии документов о победителях и призерах);  нет - 0		
6.3.	Наличие обучающихся - победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников (всероссийский уровень) и международных олимпиад	да/нет	да - 10 (при наличии документов о победителях и призерах);  нет - 0		
	Итого по подразделу		22		
7.	Организация оздоровительной и спортивной работы				
7.1.	Средний уровень физической подготовленности обучающихся	не ниже среднегородского показателя за	среднегородской показатель и выше - 10;  ниже среднегородского показателя - 0		

28

		истекший учебный год (%)	(методика расчета показателя осуществляется на основании Положения о проведении городского смотра-конкурса по физическому воспитанию среди общеобразовательных учреждений Великого Новгорода, утверждаемого приказом комитета по образованию Администрации Великого Новгорода)		
7.2.	Организация отдыха и оздоровления в период каникул на базе МОУ	не менее 15 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где :}$ <p>Ч1 - количество обучающихся, оздоровленных в лагерях, организованных самим МОУ, в течение отчетного года;</p> <p>Ч2 - общая численность обучающихся на 31 мая отчетного года</p> <p>15 % и более - 6;</p> <p>менее 15 % - 0</p>	Указать расчет по формуле	
7.3.	Доля выпускников 11 классов, выполнивших нормативы и требования физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	не менее 20 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где :}$ <p>Ч1 - численность обучающихся 11 классов МОУ, выполнивших нормативы и требования ГТО;</p> <p>Ч2 - численность обучающихся 11 классов МОУ</p>	Указать расчет по формуле	

			20 % и более - 6; менее 20 % - 0		
	Итого по подразделу		22		
8.	Эффективность процесса обучения				
8.1.	Сетевая реализация образовательных программ с целью предоставления качественных образовательных услуг	да/нет	да - 10 (при наличии информации, представленной в комитет по образованию Администрации Великого Новгорода до 1 октября отчетного года, с указанием уровня образовательной программы, наименования организаций, ресурсы которых используются, количества обучающихся, участвующих в сетевом взаимодействии);  нет - 0		
8.2.	Доля выпускников 11 классов, демонстрирующих высокую математическую подготовку по результатам государственной итоговой аттестации (профильная математика)	не менее 25 %	25 % и выше выпускников 11 классов, набравших 61 балл и более по результатам единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) по профильной математике, от числа сдававших профильную математику - 10;  менее 25 % - 0		
8.3.	Доля выпускников 9 классов, демонстрирующих высокую математическую подготовку по результатам государственной итоговой	не менее 25 %	25 % и выше выпускников 9 классов, набравших 23 балла и более по результатам основного государственного экзамена по		

	аттестации		математике, - 10; менее 25 % - 0		
8.4.	Доля выпускников 11 (12) классов, выбравших для сдачи ЕГЭ предметы, соответствующие выбранному профилю обучения	не менее 80 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%$ , где :  Ч1 - количество выпускников 11 (12) классов МОУ, выбравших для сдачи ЕГЭ один и более предметов, соответствующих выбранному профилю обучения;  Ч2 - количество выпускников 11 (12) классов МОУ  80 % и более - 6  менее 80 % - 0	Указать расчет по формуле	
	Итого по подразделу		36		
9.	Реализация программ дополнительного образования				
9.1.	Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности обучающихся МОУ	100 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%$ , где :  Ч1 - количество обучающихся по программам общего образования, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности на 01.01 и на 31.05 отчетного года;	Указать расчет по формуле	

			<p>Ч2 - общая численность обучающихся по программам общего образования в отчетном году на 01.01 и на 31.05</p> <p>100 % - 6;</p> <p>менее 100 % - 0</p>		
9.2.	Охват и сопровождение дополнительным образованием детей "группы риска", состоящих на учете в подразделении по делам несовершеннолетних управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по городу Великий Новгород и в городской комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	100 %	<p>100 % - 10;</p> <p>менее 100 % - 0</p>		
9.3.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования технической направленности	не менее 4 %	<p>4 % и более - 6;</p> <p>менее 4 % - 0</p>		
	Итого по подразделу		22		
10.	Материальное и финансовое обеспечение				
10.1.	Выполнение целевого показателя плана-графика по заработной плате	да/нет	<p>да - 10;</p> <p>нет - 0</p>		
10.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных и иных услуг за	1 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%$ , где :	Указать расчет по формуле	

	отчетный год, в бюджете МОУ за отчетный год		<p>Ч1 - размер денежных средств, поступивших в МОУ от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных и иных услуг;</p> <p>Ч2 - размер денежных средств, направленных в МОУ на исполнение им муниципального задания</p> <p>1 % и более - 6;</p> <p>менее 1 % - 0</p>		
	Итого по подразделу		16		
11.	Безопасность МОУ				
11.1.	Отсутствие случаев детского дорожно-транспортного травматизма по вине обучающихся МОУ	да/нет	<p>да - 6;</p> <p>нет - 0</p>		
11.2.	Отсутствие случаев детского травматизма в период образовательного процесса в МОУ	да/нет	<p>да - 6;</p> <p>нет - 0</p>		
	Итого по подразделу		12		
	<b>Всего</b>		<b>215</b>		

Директор \_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_ 2017 г.

Приложение 2

к Положению об оплате труда  
работников МАОУ «СОШ №31»

**Критерии  
оценки целевых показателей эффективности работы для установления премиальных выплат (выплаты премии) руководителю,  
заместителям руководителя, главному бухгалтеру**

№ п/п	Наименование критерия	Размер премиальной выплаты (премии) (процент должностного оклада)		
		руководителю	заместителю руководителя	главному бухгалтеру
1	2	3	4	5
<b>1.</b>	<b>По результатам работы за квартал:*</b>			
1.1.	Своевременное и качественное представление квартальной финансовой отчетности	10	-	40
1.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	10	-	10
1.3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу комитета по образованию Администрации Великого Новгорода, выполнение решений совещаний, поручений руководителя комитета	10	30	-
1.4.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	10	-	-
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	20	20	10
1.6.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы", от 07.05.2012 № 597 "О	20		20

	мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 28.12.2012 № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"			
1.7.	Отсутствие нарушений техники безопасности, охраны труда и учебы	10	20	
1.8.	Отсутствие нарушений в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работе и работе с кадрами	10	30	20



**Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)**

**1.Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности учителя**

ФИО \_\_\_\_\_

Критерии	Баллы	Самоанализ	Администрация	Комиссия
<b>1.Качественная успеваемость</b>				
Среднее качество успеваемости по предмету - более 55% . Для учителей, ведущих несколько предметов средний процент качественной успеваемости по преподаваемым предметам – 55 % (высчитывается как среднее арифметическое качества по всем предметам).	40			
100% подтверждение хороших и отличных отметок выпускниками начальной школы в 5 классе по полугодиям и году (учителя 5 классов и начальной школы)	5			
Работа без неуспевающих по итогам полугодия и учебного года (неуспевающие не учитываются, если ученик направляется на ПМПК)	5			
Своевременное выявление учащихся с проблемами в обучении (направление на ПМПК)	5			
<b>2.Результаты независимого тестирования</b>				
Средний % выполнения тестовых заданий выпускниками начальной школы при итоговом тестировании не ниже среднегородских показателей				
- по математике	10			
- по русскому языку	10			
- окружающий мир	10			
средний % выполнения тестовых заданий выпускниками начальной школы при итоговом тестировании от 90 до 100% (при участии в тестировании не менее 70% класса)				
- по математике	15			
- по русскому языку	15			
-окружающий мир	15			
Максимальное количество баллов, набранных при итоговом тестировании 4 классов	15			
Результаты всех уровней тестирования в сравнении с городскими показателями - средний балл равен или выше городского (за каждое тестирование)	5			
Средний балл ОГЭ и ГВЭ (не ниже среднегородского) - математика, русский язык, обществознание - другие предметы	20			
Ср.балл ОГЭ и ГВЭ (не ниже среднешкольного) Математика-14,5 русский язык-30, биология, география-23, обществознание, химия, физика, история-27, англ.яз-45, информатика и ИКТ-16	15			
	5			
Наличие выпускников 9 классов, набравших максимальный балл минус-1-5 балла от максимального	30			
	15			
Средний балл ЕГЭ и ГВЭ (не ниже среднегородского) - математика, русский язык, обществознание - другие предметы	20			
	15			
100 % выпускников 11-х классов, сдавших экзамен выше минимального порога - математика, русский язык, обществознание - другие предметы	10			
	5			
Наличие учащихся 11 классов, набравших по итогам ЕГЭ Математика 45-50\60-70\71-80\81-99 Русский язык-66-70\71-80\81-99 Другие предметы-55-60\60-70\71-80\81-99	5\10\15\20 5\10\20 5\10\15\20			

Превышение городского уровня физической подготовки по президентским тестам (за каждый класс) ГТО-золотой-25, серебряный-20, бронзовый-15	5 25\20\15			
Интенсивность подготовки к ГИА	0,2 за человека			
<b>3. Участие в мероприятиях для выявления одаренных детей</b>				
<b>3.1. Участие во Всероссийской олимпиаде школьников</b>				
Победители и призеры (за каждого)				
Школьный уровень	1			
Муниципальный уровень	2			
Областной уровень	10			
Федеральный уровень	15			
<b>3.2. Очное участие в олимпиадах, конкурсах, выставках, соревнованиях и других мероприятиях для выявления одаренных детей</b>				
Победители и призеры (1-3 место) за каждый конкурс				
Школьный уровень	1			
Муниципальный уровень	3			
Областной уровень	5			
Федеральный уровень	10			
<b>3.3. Дистанционное участие в олимпиадах, конкурсах, выставках, соревнованиях и других мероприятиях для выявления одаренных детей</b>				
Победители и призеры (1-3 место)				
Свыше 5 человек	5			
От 6 до 9 человек	7			
Свыше 10 человек	10			
<b>3.4. Организация исследовательской работы учащихся (не более 3 чел. от учителя)</b>				
- победа (1-3 места) в школьной конференции	3			
- участие в конференциях разного уровня	4			
- дипломы городского уровня (1-5 место)	6			
- дипломы областного уровня (1-5 место)	10			
- дипломы всероссийского уровня	15			
<b>3.5. Организация и проведение внеурочной работы по предмету в школе при условии многочисленного участия, публичности, отчетов о мероприятии</b>				
	2			
<b>4. Очное участие педагога в профессиональных конкурсах</b>				
Школьный уровень	5			
Городской уровень	15			
Областной уровень	30			
Всероссийский уровень	50			
Международный уровень	100			
Наличие призовых мест в муниципальных профессиональных конкурсах (1,2,3 места)	30			
Наличие призовых мест в областных профессиональных конкурсах	40			
Наличие призовых мест во всероссийских профессиональных конкурсах	50			
Наличие призовых мест в международных профессиональных конкурсах	100			
<b>5. Трансляция опыта (не вкл ПК)</b>				
Проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету, написание АПО, наличие опубликованных работ. Участие в работе творческих групп, педагогических и научно-методических советах, методических семинарах и выставках (сертификаты)				
- школьный уровень	2			
- городской уровень	5			
- областной уровень	7			
Признание высокого профессионализма учителя (благодарности, грамоты) в год получения	2			
<b>6. Инновационная и общественная деятельность</b>				
Участие в экспериментальной работе, инновационных проектах				
- на школьном уровне (за каждый вид)	5			
- на городском уровне	10			
- на областном уровне	20			
- на федеральном уровне	30			

Работа организатором на ЕГЭ и ОГЭ	2б за посещ			
Работа экспертом работ ЕГЭ и ОГЭ	2б за кажд экз			
Работа в летнем лагере	10			
Административная работа в летнем лагере	15			

### 7. Интенсивность труда (классного руководителя)

- охват горячим питанием более 50%/более 80%	5/10*			
- отсутствие пропусков уроков по неважным причинам (более 10% по итогам года)	5			
-отсутствие учащихся , совершивших правонарушения	2			
- наличие обучающихся, получивших аттестаты с отличием	2			
-руководство 1,9,11 классами	10			
-руководство 4,5,10 классами	5			
- организация экскурсий, посещение театров, музеев, концертов, походы и т.д.	2 б за экск			
- 90-100% занятость доп. образованием	5			
-отсутствие травматизма	3			
-количество обучающихся в классе более 28	3			
-активность участия в мероприятиях, предусмотренных в плане воспитательной работы школы (в соответствии с экраном активности)				
80-100%/60-79%/50-59%	40/30/20			

### 3. ДРУГОЕ (15б)

--	--	--	--	--

## 2. Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности педагога-психолога

/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
<b>Соблюдение педагогом-психологом психолого-педагогических условий реализации образовательных программ</b>					
	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса	Наличие в планировании работы различных направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (укрепление психологического здоровья обучающихся; формирование ценности здоровья и безопасного образа жизни; дифференциация и индивидуализация обучения; мониторинг возможностей и способностей обучающихся, выявление и поддержка одаренных детей, детей с ограниченными возможностями здоровья; формирование коммуникативных навыков в разновозрастной среде и среде сверстников; поддержка детских объединений, ученического самоуправления);	Наличие/отсутствие	5 б	3-4 направления - 1 балл 5-6 направлений - 2 балла 7 и более - 3 балла
	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)	Наличие в планировании работы различных форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)		5 б	2 - 3 формы психолого-педагогического сопровождения - 1 балл 4-5 форм - 2 балла 6 и более - 3 балла
	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	Отражение в планировании работы педагога-психолога использования современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	Да/нет	3 б	Да - 3 балла Нет - 0 б
<b>ИТОГО по разделу 13 баллов</b>					
I.	<b>Обеспечение педагогом-психологом вариативности и разнообразия содержания психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса</b>				
	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально-значимой работы	Наличие проекта, информации о ходе его реализации; результатах	Да/нет	4 б	Да - 4 балла Нет - 0 б

	кружка социально-психологической направленности	журнала	нет		- 46 Нет - 0 б
	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников	Наличие плана тематической недели, месячников	Да/ нет	4 б	46 Да Нет - 0 б
	Проведение профориентационной работы с обучающимися	Наличие материалов по профдиагностике, заключений, консультированию обучающихся	Наличие/отсутствие	4 б	Отдельные учащиеся - 1 б все учащиеся 9,11 классов - 4 б
	Помощь в формировании и развитии ученических групп	Наличие материалов по анализу и коррекция межличностных отношений в классных коллективах (социометрические и др. исследования, программы формирования и развития группы)	Наличие/отсутствие	4 б	Эпизодически - 26 Систематически - 46
	Гармонизация детско-родительских отношений	Наличие системы работы с родителями, планов родительских собраний, программ родительских клубов и т.п., списков и отзывов участников	Наличие/отсутствие	4 б	Эпизодически - 26 Систематически - 46
	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	Отражение в планировании работы, наличие необходимой документации	Наличие/отсутствие	4 б	Эпизодически - 26 Систематически - 46
	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	Отражение в планировании работы, наличие заключений по результатам психологического обследования обучающихся, совершивших правонарушения с рекомендациями	Наличие/отсутствие	4 б	Эпизодически - 26 Систематически - 46
	Гармонизация взаимодействия в системе «учитель - ученик»	Наличие планов выступлений на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для других педагогических работников	Наличие/отсутствие	4 б	Эпизодически - 16 Систематически - 36
0.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников	Наличие диагностических данных, программ тренингов, занятий и т.д.)	Наличие/отсутствие	4 б	Эпизодически - 26 Систематически - 46
1.	Участие в работе школьной службы примирения	Отражение деятельности в индивидуальных картах, протоколах	Да/ нет	4 б	нет - 0 б да - 46
<b>ИТОГО по разделу 446</b>					
II	<b>Результативность психолого-педагогического сопровождения</b>				

	деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной организации	публичном докладе образовательной организации влияния деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы	нет		- 0 б Незначительно - 3 б Значительно - 5 б
	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети; дети из социально неблагополучных семей; дети, находящиеся в социально опасном положении),	Количество обучающихся, у которых наблюдается положительная динамика в поведении, обучении	100% До	56	A/B *100%, где А- количество обучающихся, у которых наблюдается положительная динамика в поведении, обучении, В - количество обучающихся, на которых составлены программы 75 % и более - 5 б
	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	Количество обучающихся, у которых наблюдается положительная динамика в развитии соответствующей сферы	100% До	36	A/B *100%, где А- количество обучающихся, у которых наблюдается положительная динамика в развитии, В - количество обучающихся, на которых составлены коррекционные развивающие программы 75 % и более - 5 б
<b>ИТОГО по разделу 13 баллов</b>					
V	<b>Уровень удовлетворенности участников образовательного процесса работой педагога-психолога</b>				
	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся	Количество родителей, признающих профессионализм педагога-психолога по результатам организованного образовательной	100% До	56	A/B *100%, где А- количество родителей, признающих

					ализм педагога-психолога, В – количество родителей, участвовавших в анкетировании  75 % и более - 3 б
	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе.	Количество обучающихся положительно относящихся к взаимодействию педагогом-психологом по результатам организованного образовательной организацией анкетирования обучающихся	100% До	2 б	A/B *100%, где А- количество обучающихся положительно относящихся к взаимодействию педагогом-психологом, В – количество обучающихся, участвовавших в анкетировании  75 % и более - 3 б
	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими (работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)	Количество педагогов положительно относящихся к взаимодействию педагогом-психологом по результатам организованного образовательной организацией анкетирования педагогов	100% До	3 б	A/B *100%, где А- количество педагогов положительно относящихся к взаимодействию педагогом-психологом, В – количество обучающихся, участвовавших в анкетировании  75 % и более - 3 б
	Признание профессионализма педагогов психологов	Количество педагогов, признающих профессионализм педагогов	100% До	5 б	A/B *100%, где А

образовательной организации	организованного образовательной организацией анкетирования родителей			педагогов, признающих профессионализм педагога-психолога, В – количество педагогов, участвовавших в анкетировании  75 % и более - 3 б
-----------------------------	--	--	--	--

**ИТОГО по разделу 15 б**

<b>Повышение профессионального мастерства педагога-психолога</b>					
Участие в конкурсах по профилю деятельности	Наличие сертификата участника	нет	Да/	3 б	Муниципальный уровень - 1б Областной уровень - 2б Федеральный уровень - 3б
Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	Наличие сертификата участника	нет	Да/	3 б	Муниципальный уровень - 1б Областной уровень - 2б Федеральный уровень - 3б
Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	Наличие плана самообразования	нет	Да/	3 б	
Наличие публикаций в изданиях, выступления в СМИ (газеты, журналы)	Наличие публикаций	нет	Да/	3 б	Муниципальный уровень - 1б Областной уровень - 2б Федеральный уровень - 3б
Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации		нет	Да/	3 б	

**ИТОГО по разделу 15 б**

**ОБЩИЙ ИТОГ 100 б**



### 3. Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности социального педагога

/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
<b>I. Соблюдение психолого-педагогических условий реализации основных образовательных программ</b>					
	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов и др.		Да/нет	4 б*	Да – 4б Нет – 0 б
	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога	Наличие в планировании работы основных направлений деятельности социального педагога (диагностического, профилактического, коррекционно-развивающего, консультативного, защитно-охранного, координационно-посреднического, методического)	Наличие/отсутствие	4 б	3-4 направления - 1 балл 5-6 направлений – 2 балла 7 и более – 3 балла
	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	Отражение в планировании работы социального педагога использования современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	Да/нет	4 б	Да – 4б Нет – 0 б
<b>ИТОГО по разделу 12 баллов</b>					
<b>II. Обеспечение вариативности и разнообразия содержания, организационных форм деятельности социального педагога</b>					
	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи и т.д.) реализующихся в образовательной организации	Наличие планов работы, списков участников, информации о работе на сайте образовательной организации и т.д.	Да/нет	4 б	1-2 вида – 2б 3 и более – 5 б
	Организация кружка социально-педагогической направленности	Наличие программы, журнала	Да/нет	4 б	Да – 4б Нет – 0 б
	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников	Наличие плана тематической недели, месячников	Да/нет	4 б	Да – 4б Нет – 0 б
	Гармонизация	Наличие системы	Наличие	5 б	Эпизодич

	родительских отношений	родительских собраний, программ родительских клубов и т.п., списков и отзывов участников	отсутствие		Систематически – 5б
	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	Отражение в планировании работы, наличие необходимой документации	Да/нет	4 б	Эпизодически – 2б Систематически – 4б
	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	Отражение в планировании работы, наличие заключений по результатам психологического обследования обучающихся, совершивших правонарушения с рекомендациями	Да/нет	4 б	Эпизодически – 2б Систематически – 4б
	Участие в работе школьной службы примирения	Отражение деятельности в индивидуальных картах, протоколах	Да/нет	5 б	нет – 0 б да – 5б

ИТОГО по разделу 30б

III					
Результативность деятельности					
	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности	% обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности	До 100%	8 б	$A/B \cdot 100\%$ , где А – количество обучающихся, из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности, В – количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении 50-74% - 3 балла 75% и более – 6 баллов
	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием	% обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием	До 100%	7б	$A/B \cdot 100\%$ , где А – количество обучающихся, из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении,

					дополнительным образованием, В – количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении 50-74% - 3 балла 75% и более – 6 баллов
	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины	% обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины	0-10%	8 б	$A/B*100\%$ , где А – количество обучающихся, из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины, В – количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении 0% - 5 баллов До 10% – 3 балла
	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи	% семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи		8 б	$A/B*100\%$ , где А – семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи, В – количество семей, находящихся в социально опасном положении 50% - 74% - 3 балла

					более - 6 баллов
<b>ИТОГО по разделу 31 баллов</b>					
<b>IV</b>	<b>Уровень удовлетворенности участников образовательного процесса работой социального педагога</b>				
	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся	Количество родителей, признающих профессионализм социального педагога по результатам организованной образовательной организацией анкетирования родителей	100% До	6 б	А/В*100%, где А - количество родителей, признающих профессионализм социального педагога, В – количество родителей, участвовавших в анкетировании  75% и более - 4 б
	Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной организации	Количество педагогов, признающих профессионализм социального педагога по результатам организованной образовательной организацией анкетирования родителей	100% До	6б	А/В*100%, где А - количество педагогов, признающих профессионализм социального педагога, В – количество педагогов, участвовавших в анкетировании  75% и более - 4 б
<b>ИТОГО по разделу 126</b>					
<b>V</b>	<b>Уровень профессионального мастерства</b>				
	Участие в конкурсах по профилю деятельности	Наличие сертификата участника	Да/нет	3 б	Муниципальный уровень -1б Областной уровень - 2б Федеральный уровень -3б
	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	Наличие сертификата участника	Да/нет	3 б	Муниципальный уровень -1б Областной уровень - 2б Федеральный уровень -3б
	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	Наличие плана самообразования	Да/нет	3 б	
	Наличие публикаций в изданиях, выступления в СМИ (газеты, журналы)	Наличие публикаций	Да/нет	3 б	Муниципальный уровень -1б Областной уровень - 2б Федеральный уровень -3б
	Участие в		Да/нет	3 б	

	экспериментальной работе образовательной организации				
ИТОГО по разделу <b>15 б</b>					
ОБЩИЙ ИТОГ <b>100 б</b>					

#### 4. Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности (педагога – организатора, педагога дополнительного образования)

№ п/п	Наименование показателей	Наименование критерия	Диапазон баллов	Условия получения выплаты	Баллы	
					Индикаторы показателя	Кол-во
<b>1. Реализация дополнительной образовательной деятельности</b>						
1.1.	Результативность внеурочной деятельности, участия в мероприятиях различного уровня.	Участие в мероприятиях различного уровня (конкурсы, фестивали, соревнования, выставки, праздники и др.).	0 – 7	Количество мероприятий и качество подготовки обучающихся	Муниципальный уровень	1
			0 – 26		Региональный уровень	2
Всероссийский уровень	4					
Муниципальный тур	1					
призер победитель	3					
региональный призер	4					
победитель	5					
всероссийский уровень призер	5					
победитель	8					
<b>Максимальное количество баллов по направлению: 33 балла</b>						
<b>2. Участие в инновационной деятельности</b>						
2.1.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, внеклассных мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т.п.	0 – 15	Количество и качество мероприятий	Школьный уровень	1
					Муниципальный уровень	3
					Региональный уровень	5
					Всероссийский уровень	6

		Участие в профессиональных конкурсах	0 - 35	Педагог – участник, призер или победитель профессиональных конкурсов.	Муниципальный тур призер победитель Региональный призер победитель Всероссийский уровень призер победитель	2 4 5 6 8 10
2.2.	Участие в методической, научно - исследовательской работе, экспериментальной работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, наличие опубликованных работ, и т.п.,	0 – 10	Количество и объем собственных опубликованных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, созданных за отчетный период и т.п.,	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	2 3 5

Максимальное количество баллов по направлению: 60 баллов

### 3. Уровень удовлетворённости работой педагога

3.1.	Признание профессионализма педагога родителями (законными представителями)	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей	0 – 3	Процент положительных голосов от числа опрошенных	100 -80% 79 - 50%	2 1
3.2.	Признание профессионализма педагога обучающимися	Сохранность состава объединения	0 – 4	Процент сохранности состава на начало и конец учебного года	100-80% 79-60%	3 1

Максимальное количество баллов по направлению: 7 баллов

Общий балл: 100

**5. Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности прочих работников**

Категория работников, виды выплат	Размер стимулирующей выплаты (процент должностного оклада)
<b>Бухгалтер</b>	
Своевременное предоставление оперативной экономической и статистической информации	40
Своевременное и качественное оформление документов по требованию вышестоящих организаций	40
Высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ	40
Исполнение Положения об учетной политике учреждении	50
Успешные показатели за финансовый год	20
Отсутствие замечаний со стороны общественных и контролирурующих органов	20
Качественная организация архива по бухгалтерскому учету	20
Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины, жалоб	20
<b>Секретарь</b>	
Своевременное и качественное выполнение содержания работ по должности	50
Своевременное и качественное ведение документации(кадровой документации, договоров, трудовых книжек, воинского учета работников, дополнительных соглашений	50
Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников учреждения и обучающихся	50
Качественное ведение электронной базы данных	40
Оказание эффективного содействия в учебно-вспомогательном процессе заместителям директора, учителям, обучающимся	40
Отсутствие замечаний и нарушений трудовой дисциплины, жалоб	20
<b>Заведующий библиотекой</b>	
Эффективная работа по пропаганде чтения как формы культурного проведения досуга, качественное оформление тематических выставок и организация экскурсий в библиотеку школьников	60
Активное участие в общешкольных и других мероприятиях разного уровня	50
Внедрение новых информационных технологий (создание и поддержка сводного электронного каталога, формирование информационной культуры обучающихся и педагогов - библиотечные уроки, практикумы по работе с каталогом библиотеки, ведение электронного каталога, поиск информации в сети Интернет по запросам участников ОП, создание медиатеки, создание презентаций)	40
Участие в профессиональных конкурсах, проектах написание статей, проведение семинаров на базе библиотеки	20
Качественная совместная работа с педагогами по различным направлениям деятельности школы	40
Отсутствие жалоб на культуру обслуживания библиотекаря со стороны участников ОП	20
Пополнение фонда школьной библиотеки, своевременное комплектование библиотечного фонда	20
<b>Уборщик служебных помещений</b>	
Обеспечение высокого уровня санитарного состояния помещений	20
Содержание убираемого участка в образцовом состоянии в соответствии с нормами СанПина	40
Качественное и регулярное проведение генеральных	40



уборок	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей, администрации	20
Активность участия в подготовке к новому учебному году	60
Выполнение индивидуальных поручений администрации, не входящих в должностные обязанности;	50
Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих контролирующих организаций по итогам проверки	20
<b>Гардеробщик</b>	
Обеспечение высокого уровня санитарного состояния гардероба	190
Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих контролирующих органов по итогам проверок	20
Отсутствие жалоб по вопросам сохранности вещей со стороны родителей	20
Обеспечение высокого уровня профессиональной этики	20
<b>Дворник</b>	
Качественное поддержание чистоты и порядка на закреплённой территории	100
Своевременная качественная очистка от снега и льда дорожек, подъездных путей, посыпание их песком	130
Отсутствие травм и жалоб со стороны родителей, администрации	20
<b>Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования</b>	
Высокое качество своевременного ремонта и технического обслуживания электрооборудования и внутренней электропроводки	80
Оперативность выполнения поручений администрации, не входящих в должностные обязанности	80
Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих контролирующих органов по итогам проверок	20
Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	40
Отсутствие нарушений техники безопасности и охраны труда	30
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b>	
Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	80
Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	20
Активность участия в подготовке ОУ к новому учебному году, качественное и эффективное выполнение работ	60
Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений администрации, не входящих в должностные обязанности	60
Отсутствие нарушений техники безопасности и охраны труда	30
<b>Сторож</b>	
Обеспечение высокого уровня сохранности вверенного объекта	50
Своевременное реагирование на чрезвычайные ситуации согласно инструкции	50
Обеспечение высокого уровня трудовой дисциплины	50
Строгое исполнение инструкций по обеспечению пожарной безопасности	50
Обеспечение высокого уровня этики в общении с коллегами, учащимися и их родителями	50