

Администрация Великого Новгорода
Комитет по образованию Администрации Великого Новгорода
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 25 «Олимп»

РАССМОТРЕНО:
на Совете учреждения
Протокол от 17.08.2022г. №2

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
Совета трудового коллектива
 Т. Ю. Карначёва

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ «СОШ №25 «Олимп»
 И. Г. Мусаева
приказ от 01.02.2023г. №02.01/1-п



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МАОУ «СОШ №25 «Олимп»
(с изменениями: приказ по школе от 17.08.2022 № 08.17/2-п,
приказ по школе от 29.09.2023 №09.29/2-п
приказ по школе от 21.11.2023 №11.21.3 – п
приказ по школе от 20.12.2024 №12.20/3- п
приказ по школе от 27.12.2024 №12.27/1 - п)

1. Общие положения

1.1. Правовым основанием оплаты труда работников МАОУ «СОШ №25 «Олимп» (далее – Учреждение) является Трудовой кодекс Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральные законы от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановления Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 №4465 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода" и от 30.12.2014 №7026 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода».

1.2 Оплата труда работников Учреждения (далее работник) устанавливается коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, Положением о материальном стимулировании работников 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, установленного

Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ

"О минимальном размере оплаты труда".

1.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. 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.

1.8. Директор Учреждения (далее – директор) формирует и утверждает штатное расписание и тарификацию учреждения самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим 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.

2. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

2.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения 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:

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

$Д_о$ – должностной оклад руководителя учреждения;

$Б_о$ – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения (устанавливается в фиксированном размере **16 573** рубля);

$К_{п1}$ – повышающий коэффициент в зависимости от показателей учреждения, характеризующих объем управления;

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

$К_{сп1}$ и $К_{сп2}$ – коэффициенты специфики работы руководителя учреждения;

$K_{инд}$ – коэффициент индексации (устанавливается в размерах и сроки в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Великого Новгорода о бюджете Великого Новгорода на очередной финансовый год и на плановый период).

Показатели учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от численности обучающихся в учреждении.

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

Повышающие коэффициенты в зависимости от показателей учреждения, характеризующих объем управления:

Повышающие коэффициенты в зависимости от показателей учреждения, характеризующих объем управления:

№ п/п	Показатель по типам (видам) учреждений	Условия	Повышающий коэффициент (Кп1)
1	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 чел.	0,8
		свыше 1251 чел.	0,9

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 (Кср1):

в учреждениях, имеющих классы (группы) детей с ограниченными возможностями здоровья, в учреждениях, организующих обучение длительно болеющих детей – 0,15

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждений 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 руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру 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 отчетный период.

2.7.2. Размер выплаты за эффективность и результативность деятельности руководителю соответствующего учреждения определяется на основе утвержденных критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения размер выплат за эффективность и результативность деятельности определяется на основе критериев

оценки целевых показателей эффективности и результативности их (**Приложение №1**).

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 на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения с учетом наличия фонда оплаты труда.

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;

При наличии за отчетный период у заместителей руководителя, главного бухгалтера дисциплинарных наказаний стимулирующая выплата по решению комиссии по

назначению стимулирующих выплат может быть не назначена или уменьшена (в % соотношении) в связи с тяжестью проступка.

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	до 10 процентов должностного оклада;
от 5 до 10 лет	до 15 процентов должностного оклада;
от 10 до 15 лет	до 20 процентов должностного оклада;
свыше 15 лет	до 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, 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;
- поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 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 времен-

ной 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

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 в размере до 100 процентов должностного оклада.

Премия по итогам работы за полугодие заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается в размере до 80% от должностного оклада.

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

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

При наличии дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения до снятия дисциплинарного взыскания премия не выплачивается.

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, предоставляется в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и не может превышать двух должностных окладов.

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 учреждений) 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 учреждений) устанавливается учредителем в кратности до 4.

№	Тип учреждения	Предельная кратность среднемесячной заработной платы
---	----------------	---

п/п		руководителя учреждения	заместителя руководителя учреждения главного бухгалтера учреждения
1	2	3	4
1.	до 250 чел.	до 3,0	до 2,5
	от 251 до 500 чел.	до 3,5	до 3,0
	от 501 до 1000 чел.	до 4,0	до 3,5
	свыше 1000 чел.	до 4,5	до 4,0

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 учреждений, 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 декабря 2007 г. №922.

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

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

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

3.2. Должностной оклад (оклад).

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

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются в размере не менее минимального должностного оклада (оклада), определенного в пункте 3.3 Положения.

Должностные оклады (оклады) работников учреждения, сформированные в соответствии с настоящим Положением, подлежат округлению до целого рубля по правилам математического округления и устанавливаются в фиксированной сумме.

Размеры должностных окладов (окладов) работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения их должности к квалификационным уровням ПКГ в размере не менее минимального должностного оклада (оклада), определенного в пункте 3.3 Положения.

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

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

В настоящем Положении предусматриваются конкретные размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям.

3.3. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения.

3.3.1. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	6158
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6465

1	2	3	4
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	7097
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9 441
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10 490
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер преподаватель	11 656
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель ¹ , руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор ² , учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	12 951
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ³	9 737
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10 700

3.3.2. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников

¹Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

²Кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

³Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1.	ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	аккомпаниатор, культторганизатор, руководитель кружка	7121
2.	ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	библиотекарь	8126
		главный библиотекарь	10 545

3.3.3. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант	6158
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	6465
2.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, художник	6488
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий: архивом, канцелярией, хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший",	7145

1	2	3	4
		должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7788
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	8437
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник (заведующий) мастерской	9737
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер по охране труда, менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрист-консульт	7080
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри-должностная категория	7788
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8619
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	9468
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	10415
4.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	11521

3.3.4. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационны й уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификацион ый уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, гардеробщик, грузчик, дворник , истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер) , уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений , уборщик территорий	4919
1.2.	2 квалификацион ый уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" ("старший по смене")	5218
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификацион ый уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	5590
2.2.	2 квалификацион ый уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6143
2.3.	3 квалификацион ый уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6765
2.4.	4 квалификацион ый уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответст-	7699

1	2	3	4
		венные) работы	

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ;

3.3.5. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.	I квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	9 441

3.3.6. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, занимающих должности, не включенные в ПКГ, составляют:

Должности	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26 570
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	12 951
Заведующий библиотекой	10 546

3.3.7. Руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения и в пределах фонда оплаты труда вправе самостоятельно установить должностные оклады (оклады) работникам учреждения, должности которых не включены ни в одну из ПКГ;

3.3.8. Руководитель учреждения вправе устанавливать повышенный размер должностного оклада (оклада) в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Перечень высококвалифицированных работников, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда;

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в учреждении;

3.4.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий 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 учреждений и учреждений системы Гособразования СССР". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, указанная выплата не производится;

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

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в ночное время 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 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время);

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (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 (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит);

за сверхурочную работу исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта за работу в образовательных учреждениях (в том числе филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов должностного оклада (оклада);

за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области (размеры и порядок выплат определены Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 № 353);

3.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

в абсолютных размерах:

за классное руководство (кураторство), за каждый класс, учебную группу независимо от количества обучающихся в классе, учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более - 5 000 рублей ежемесячно;

за классное руководство педагогическим работникам в классах, реализующих общеобразовательные программы, с наполняемостью не менее нормативной - 1 000 рублей ежемесячно;

за классное руководство педагогическим работникам в классах, реализующих

общеобразовательные программы, с наполняемостью менее нормативной - из расчета 40 рублей в месяц за каждого обучающегося;

за работу по должности "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями" (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику учреждения при осуществлении трудовых функций советника директора в 2 и более учреждениях) - 5 000 рублей ежемесячно;

в процентах к должностным окладам (окладам) в следующих размерах:

за проверку письменных работ педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной нагрузки^{4, 5} - не менее 3;

за заведование учебными кабинетами, лабораториями⁴ - не менее 3;

за заведование мастерскими, учебно-опытными участками⁴ - не менее 3;

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в учреждении педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист"⁴, - не менее 15;

за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист", - 35;

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", - 35;

за руководство школьными творческими объединениями (школьный театр, школьная студия, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медиацентр), организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований⁴, - не менее 10;

в процентах к должностным окладам (окладам) за работу с детьми дошкольного возраста в следующих размерах:

работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников⁵, - не менее 40;

работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель)⁴, - не менее 90;

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

работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и

⁴Устанавливается комиссией учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися.

⁵Устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу (окладу) с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

кинематографии среднего и ведущего звена, общетраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общетраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, должностей работников физической культуры и спорта^{4, 5};

за работу в классах, группах учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья - не менее 15;

за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать учреждения (в том числе с применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий) (за исключением, работающих в специальных (коррекционных) учреждениях, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах), - не менее 15;

работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта^{4, 5};

⁴ Устанавливается комиссией учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися.

⁵ Устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу (окладу) с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

за индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации, - не менее 15;

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении, - не менее 15;

за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным, - не менее 5.

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

3.5.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за выслугу лет;

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу);

3.5.2. Выплата за стаж работы, выслугу лет работникам учреждения производится.

от 1 года до 5 лет – 10 %

от 5 лет до 10 лет – 15 %

от 10 до 15 лет – 20 %

более 15 лет – 30%

Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада (оклада).

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитываются:

- непрерывный стаж работы для педагогических работников как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических, руководящих должностях и по соответствующей должности (для прочих педагогических работников).

- непрерывный стаж работы в данном учреждении для технического и вспомогательного персонала;

- иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством,

Стаж работы сохраняется не прерывается при условии:

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

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

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

В случае если у сотрудника учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном отпуске, 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;

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

Заседания комиссии учреждения проходят по мере необходимости, но не реже одного раза в течение календарного года. Результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за выслугу лет, оформляются протоколом заседания комиссии учреждения;

3.5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения производятся с учетом показателей результативности деятельности работников учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленные в **Приложении №3**.

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

составляет не более 450 процентов должностного оклада (оклада). Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников учреждения устанавливается приказом учреждения по решению комиссии, на календарный год.

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

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся, если сумма показателей, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов от максимально возможного количества баллов;

3.5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

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

- за первую квалификационную категорию - 20;
- за высшую квалификационную категорию - 25;
- за наличие ученой степени - кандидат наук - 10;
- за наличие ученой степени - доктор наук - 25;

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, за приобретение первичных профессиональных навыков с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников:

в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования, если высшее или среднее профессиональное образование получено на условиях договора о целевом обучении, и получившим диплом с отличием, - 30;

в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения или

учреждения среднего профессионального образования, если высшее или среднее профессиональное образование получено на условиях договора о целевом обучении, - 25;

в течение пяти лет работы после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования - 25;

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта за наличие наград и поощрений государственного и ведомственного уровней (при наличии указанных наград (званий, поощрений) государственного и ведомственного (отраслевого) уровней одновременно выплаты не суммируются, а устанавливается большая из выплат):

орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР, - 10;

наград и поощрений ведомственного (отраслевого) уровня, входящих в наградную систему министерств сфер образования, культуры, спорта или входивших в различные периоды времени в систему награждения ведомственного (отраслевого) уровня сфер образования, культуры, спорта СССР и Российской Федерации, - 7.

Выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в размере:

за награждение (поощрение) орденами, знаками отличия, медалями, почетными званиями, входящими в государственную наградную систему Российской Федерации, - 100;

за награждение (поощрение) знаками отличия, медалями, почетными званиями, почетными грамотами ведомственного (отраслевого) уровня, входящими в наградную систему министерств сфер образования, культуры, спорта Российской Федерации, - 50;

за поощрение почетным званием "Почетный работник образования Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней – 25.

3.5.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность (ежемесячная, квартальная, по итогам года) премиальных выплат устанавливается по решению комиссии и наличию средств в фонде оплаты труда.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы за год, за особые достижения в профессиональной деятельности устанавливаются по решению комиссии учреждения на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями согласно **Приложению №2** к настоящему Положению.

Для определения размера выплаты работник до 15 января направляет заявление с просьбой о назначении премиальной выплаты за год, за особые достижения в профессиональной деятельности с приложенным документом (копией) подтверждающим наличие таких достижений. Комиссия принимает решение о ежемесячной премиальной выплате по итогам года на основании **Приложения №2**, оформляет протокол

Конкретные размеры премий работников учреждения определяются в соответствии с личным вкладом, но не более 200 процентов должностного оклада (оклада).

При определении показателей эффективности деятельности работников учреждения за месяц и квартал учитываются:

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

Решения об установлении премиальных выплат за квартал (четверть) принимаются комиссией учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с набранной суммой баллов (**Приложение №5**) при условии наличия средств в фонде оплаты труда.

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

- заместителем руководителя учреждения - для установления размера премии работникам учреждения, подчиненным заместителю руководителя учреждения;
- руководителями структурных подразделений - для установления размера премии остальным работникам учреждения, подчиненным руководителям структурных подразделений.

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

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

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

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждение, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

- в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- юбилейными датами (личными или учреждения) 50 и далее каждые 5 лет;
- в связи с участием в реализации федеральных проектов, национальных проектов;
- в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;
- в связи с другими показателями и условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения.

На основании предложений комиссии учреждения решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении работников принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

3.6. Материальная помощь:

3.6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения в течение трех месяцев с даты обращения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

необходимости дорогостоящего лечения и восстановления здоровья работника учреждения;

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течение 20 рабочих дней 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;

3.6.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, 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);

3.6.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и не может превышать пяти должностных окладов (окладов);

3.6.4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному окладу (окладу), так и в абсолютном значении;

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

3.7. Педагогическому работнику может быть установлена дополнительная мера социальной поддержки в виде ежемесячной выплаты в размере 10 000 рублей в соответствии с Порядком предоставления дополнительной меры социальной поддержки в виде ежемесячной выплаты молодым специалистам, осуществляющим трудовую деятельность в муниципальных образовательных учреждениях Великого Новгорода, реализующих образовательные программы общего образования, утвержденным постановлением Администрации Великого Новгорода от 20.03.2023 № 1215.

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

3.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

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

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

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

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднеемесячное количество рабочих часов. В месячную ставку включаются выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, стаж, за особенности работы в учреждении.

Среднеемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной

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

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

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

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

3.10. В случае задержки выплаты заработной платы работникам учреждений и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ
ВЕЛИКОГО НОВГОРОДА**

**II. Показатели эффективности и результативности деятельности
муниципальных общеобразовательных учреждений**

МАОУ «СОШ №25 «Олимп»

п/п	Наименование критериев и показателей	Значение показателя	Расчет показателя (баллы)
	2	3	4
	Соответствие деятельности муниципального общеобразовательного учреждения (далее - МОУ) требованиям законодательства в сфере образования		
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
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
3.	Деятельность МОУ по обеспечению информационной безопасности обучающихся при использовании ресурсов сети Интернет	да/нет	да - 6 (при наличии и работе контентной фильтрации); нет - 0
	Итого по подразделу		18
	Информационная открытость		
1.	Соответствие официального сайта МОУ требованиям законодательства Российской Федерации	да/нет	да - 6 (по итогам мониторинга); нет - 0
2.	Доля учащихся МОУ, обучающихся с использованием элементов дистанционных образовательных технологий, от общей численности обучающихся в МОУ	не менее 20 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%$, где : 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 20 % и более - 6;

			менее 20 % - 0
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"; "Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях"; "Автоматизированная информационно-аналитическая система "БАРС. Доступная Среда" (при условии участия МОУ в программе); "Межведомственная система учета контингента обучающихся по основным образовательным программам и дополнительным образовательным программам в Новгородской области"; "Региональная информационная система "Зачисление в образовательную организацию"; "Система ведения журналов успеваемости обучающихся в электронном виде в МОУ Российской Федерации"	да/нет	да - 10 (по итогам мониторинга); нет - 0
	Итого по подразделу		22
	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних		
1.	Доля педагогических работников МОУ, прошедших повышение квалификации по организации профилактической работы с обучающимися	не менее 50 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где :}$ Ч1 - количество педагогических работников МОУ, повысивших квалификацию по организации профилактической работы с обучающимися; Ч2 - количество педагогических работников МОУ в соответствии с ОО-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
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.	Отсутствие преступлений, совершенных несовершеннолетними обучающимися в отчетном году	да/нет	да - 10; нет - 0
	Итого по подразделу		26

	Реализация и участие в социокультурных проектах		
.1.	Организация работы в рамках городского Клуба любителей истории отечества (далее - КЛИО)		
.1.1.	Организация работы музея в рамках КЛИО, прием групп обучающихся других МОУ	не ниже среднегогородского показателя за истекший учебный год	среднегородской показатель и выше его значения - 3 (при наличии карты посещения); ниже среднегогородского показателя - 0
.1.2.	Организация работы в рамках КЛИО, посещение обучающимися музеев МОУ по абонементам	не ниже среднегогородского показателя за истекший учебный год	среднегородской показатель и выше его значения - 3 (при наличии карты посещения); ниже среднегогородского показателя - 0
	Итого по подразделу		6
	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогических работников		
.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
.2.	Доля педагогических работников МОУ, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории	не ниже среднегогородского 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; Ч2 - количество педагогических работников, работающих в МОУ, на отчетную дату среднегородской уровень и выше - 10; ниже среднегогородского показателя - 0
	Итого по подразделу		13
	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми		
.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

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
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
	Организация оздоровительной и спортивной работы		
1.	Средний уровень физической подготовленности обучающихся	не ниже среднего городского показателя за истекший учебный год (%)	среднегородской показатель и выше - 10; ниже среднего городского показателя - 0 (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)
2.	Организация отдыха и оздоровления в период каникул на базе МОУ	не менее 15 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%$, где : Ч1 - количество обучающихся, оздоровленных в лагерях, организованных самим МОУ, в течение отчетного года; Ч2 - общая численность обучающихся на 31 мая отчетного года 15 % и более - 6; менее 15 % - 0
3.	Доля выпускников 11 классов, выполнивших нормативы и требования физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	не менее 20 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%$, где : Ч1 - численность обучающихся 11 классов МОУ, выполнивших нормативы и требования ГТО; Ч2 - численность обучающихся 11 классов МОУ 20 % и более - 6; менее 20 % - 0
	Итого по подразделу		22
	Эффективность процесса обучения		
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
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
3.	Доля выпускников 9 классов, демонстрирующих высокую математическую подготовку по результатам государственной итоговой аттестации	не менее 25 %	25 % и выше выпускников 9 классов, набравших 23 балла и более по результатам основного государственного экзамена по математике, - 10; менее 25 % - 0
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
Итого по подразделу			36
Реализация программ дополнительного образования			
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; Ч2 - общая численность обучающихся по программам общего образования в отчетном году на 01.01 и на 31.05 100 % - 6; менее 100 % - 0
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 %	100 % - 10; менее 100 % - 0
	Доля обучающихся, занимающихся	не	4 % и более - 6;

3.	в объединениях дополнительного образования технической направленности	менее 4 %	менее 4 % - 0
	Итого по подразделу		22
0.	Материальное и финансовое обеспечение		
0.1.	Выполнение целевого показателя плана-графика по заработной плате	да/нет	да - 10; нет - 0
0.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных и иных услуг за отчетный год, в бюджете МОУ за отчетный год	1 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%$, где : Ч1 - размер денежных средств, поступивших в МОУ от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных и иных услуг; Ч2 - размер денежных средств, направленных в МОУ на исполнение им муниципального задания 1 % и более - 6; менее 1 % - 0
	Итого по подразделу		16
1.	Безопасность МОУ		
1.1.	Отсутствие случаев детского дорожно-транспортного травматизма по вине обучающихся МОУ	да/нет	да - 6; нет - 0
1.2.	Отсутствие случаев детского травматизма в период образовательного процесса в МОУ	да/нет	да - 6; нет - 0
	Итого по подразделу		12
	Всего		215

**Выплаты за особые достижения
в профессиональной деятельности**

Выплаты устанавливаются:

1. За качественную организацию летнего оздоровительного отдыха обучающихся на базе школы в соответствии с муниципальным заданием:

Начальнику оздоровительного лагеря- 500 рублей

Начальнику трудового лагеря- 500 рублей

Заместителю начальника лагеря- 300 рублей

2. пункт исключен (приказ от 02.09.2019 №09.01/22- п «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников «МАОУ «СОШ №25 «Олимп».)

3. пункт исключен (приказ от 02.09.2019 №09.01/22- п «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников «МАОУ «СОШ №25 «Олимп».)

4. Учителям, за эффективную работу в качестве организатора в аудитории при проведении ГИА по программам основного общего и среднего общего образования – 100 рублей. Надбавка устанавливается за каждый экзамен.

5. Учителям физической культуры, подготовившим обучающихся, выполнивших нормативы ВФСК ГТО на знаки отличия (золото+серебро+бронза) в общей численности обучающихся основной медицинской группы:

1-10 место среди школ города-1500 рублей

11-15 место среди школ города-1000 рублей

Надбавка устанавливается по данным Комитета по образованию Администрации Великого Новгорода.

6. Учителям физической культуры, имеющим результат уровня физической подготовленности учащихся, по итогам весеннего тестирования выше среднегородского показателя за истекший учебный год - 3000 рублей;

7. Учителям физической культуры и педагогам дополнительного образования ОУ, подготовившим в истекшем учебном году команду призеров, одного или нескольких учащихся, входящих в состав сборных команд призеров, призеров в личном первенстве областных финальных соревнований спартакиады учащихся по видам спорта и областных спортивных фестивалей:

первое место - 950 рублей в месяц;

второе место - 700 рублей в месяц;

третье место – 500 рублей в месяц.

8. Учителям ОУ, подготовившим в истекшем учебном году победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников (всероссийский уровень);

первое место -1500 рублей в месяц;

второе место -1200 рублей в месяц;

третье место - 1000 рублей в месяц;

четвертое место - 800 рублей в месяц;

пятое место – 500 рублей в месяц

Надбавка устанавливается за каждого обучающегося при наличии подтверждающих документов.

9. Педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров городских конкурсов (по приказу комитета по образованию Администрации Великого Новгорода):

- первое место -1000 рублей в месяц;
- второе место -700 рублей в месяц;
- третье место и специальный диплом - 500 рублей в месяц;

10. Педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров областных конкурсов:

- первое место -1500рублей в месяц;
- второе место -1200 рублей в месяц;
- третье место и специальный диплом - 1000 рублей в месяц;

Надбавка устанавливается за каждого победителя при наличии подтверждающих документов.

11. Педагогическим работникам, занявшим призовые места в очных профессиональных конкурсах городского уровня

- первое место -1300 рублей в месяц;
- второе место -1000 рублей в месяц;
- третье место - 800 рублей в месяц;
- четвертое место - 700 рублей в месяц;
- пятое место и спецдиплом - 500 рублей в месяц

12. Педагогическим работникам, организующим сетевую реализацию образовательных программ- 1000 рублей.

Надбавка устанавливается при наличии приказа по школе и договора с организацией партнером.

13. Педагогическим работникам, занявшим призовые места в очных профессиональных конкурсах областного уровня

- первое место -1500 рублей в месяц;
- второе место -1200 рублей в месяц;
- третье место - 1000 рублей в месяц;
- четвертое место - 800 рублей в месяц;
- пятое место и спецдиплом - 600 рублей в месяц.

14. Педагогическим работникам, организующим во время образовательного процесса, индивидуальную работу с детьми ОВЗ (при условии наличия индивидуальной траектории развития обучающегося с ОВЗ и анализа достижений за прошедший период) - 200 рублей в месяц за каждого обучающегося с ОВЗ.

Приложение №3
к Положению об оплате труда

Показатели эффективности и результативности деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений
Заместителя директора, курирующего учебную работу

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Значение показателя	Расчет показателя (баллы)	Значение показателя в баллах
1	2	3	4	по данным сотрудника директора
1.	Соответствие деятельности муниципального общеобразовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования			
1.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов: обнадзор, потребнадзор, пожарнадзор, инспекция труда	да/нет	да - за отсутствие предписаний каждого из надзорных органов по 3 (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 ресурсов сети Интернет	да/нет	да - 6 (при наличии и работе контентной фильтрации); нет - 0	
1.4.	Отсутствие объективных жалоб	да/нет	нет - 0; да - 6	
1.5.	Отсутствие замечаний по служебной деятельности (приказы)	да/нет	нет - 0; да - 6	

1	2	3	4	по данным сотрудника	по данным директора
	Итого по подразделу		30		
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 дистанционных образовательных технологий, от общей численности обучающихся в МОУ (по курируемым классам)	не менее 20 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%$, где : Ч1 - численность учащихся МОУ с 5 по 11 классы, обучающихся с использованием 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 20 % и более - 6; менее 20 % - 0		
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"; "Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях"; "Автоматизированная информационно-	да/нет	да - 10 (по итогам мониторинга); нет - 0		

1	2	3	4	по данным сотрудника	по данным директора
	аналитическая система "БАРС. Доступная Среда" (при условии участия МОУ в программе); "Межведомственная система учета контингента обучающихся по основным образовательным программам и дополнительным образовательным программам в Новгородской области"; "Региональная информационная система "Зачисление в образовательную организацию"; "Система ведения журналов успеваемости обучающихся в электронном виде в МОУ Российской Федерации"				
	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 (по курируемым классам)	не менее 50 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где:}$ Ч1 - количество педагогических работников МОУ, повысивших квалификацию по организации профилактической работы с обучающимися; Ч2 - количество педагогических работников МОУ в соответствии с ОО-1 на сентябрь отчетного года 50 % и более - 6 (при наличии документов о повышении		

1	2	3	4	по данным сотрудника	по данным директора
			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, пропущивших по неуважительным причинам 10 % и более учебного времени (по курируемым классам)	да/нет	да - 10; нет - 0		
3.3.	Отсутствие преступлений, совершенных несовершеннолетними обучающимися в отчетном году (по курируемым классам)	да/нет	да - 10; нет - 0		
	Итого по подразделу		22		
4.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогических работников				
4.1.	Доля педагогических работников МОУ в возрасте до 30 лет (по курируемым классам)	не менее 10 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где:}$ $Ч1 - \text{количество педагогических работников МОУ в возрасте до 30 лет в соответствии с формой ОО-1 на сентябрь отчетного года;}$ $Ч2 - \text{количество педагогических работников, работающих в МОУ, в соответствии с формой ОО-1 на сентябрь отчетного года}$ 10 % и более - 3; менее 10 % - 0		6
4.2.	Доля педагогических работников МОУ, аттестованных на первую и высшую	не ниже среднего городского	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где:}$		

1	2	3	4	по данным сотрудника	по данным директора
	квалификационные категории (по курируемым классам)	показателя в году, предшествующем отчетному	Ч1 - количество педагогических работников в МОУ, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории, на отчетную дату; Ч2 - количество педагогических работников, работающих в МОУ, на отчетную дату среднегородской уровень и выше - 10; ниже среднегородского показателя - 0		
	Итого по подразделу		13		
5.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми (для заместителя директора курирующего учебную деятельность в 5-11 классах)				
5.1.	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		
5.2.	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		
5.3.	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		
6.	Организация оздоровительной и спортивной работы				

1	2	3	4	по данным сотрудника	по данным директора
6.1.	Средний уровень физической подготовленности обучающихся	не ниже среднего-городского показателя за истекший учебный год (%)	среднегородской показатель и выше - 10; ниже среднегородского показателя - 0 (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)		
6.2.	Доля выпускников 11 классов, выполнивших нормативы и требования физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	не менее 20 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где:}$ Ч1 - численность обучающихся 11 классов МОУ, выполнивших нормативы и требования ГТО; Ч2 - численность обучающихся 11 классов МОУ 20 % и более - 6; менее 20 % - 0 16 (для начальной школы 10)		
	Итого по подразделу				
7.	Эффективность процесса обучения				
7.1.	Сетевая реализация образовательных программ с целью предоставления качественных образовательных услуг (по курируемым направлениям)	да/нет	да - 10 (при наличии информации, представленной в комитет по образованию Администрации Великого		

1	2	3	4	по данным сотрудника по данным директора
			Новгорода до 1 октября отчетного года, с указанием уровня образовательной программы, наименования организаций, ресурсы которых используются, количества обучающихся, участвующих в сетевом взаимодействии); нет - 0	
7.2.	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	
7.3.	Доля выпускников 9 классов, демонстрирующих высокую математическую подготовку по результатам государственной итоговой аттестации	не менее 25 %	25 % и выше выпускников 9 классов, набравших 23 балла и более по результатам основного государственного экзамена по математике, - 10; менее 25 % - 0	
7.4.	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;	

1	2	3	4	по данным сотрудника	по данным директора
			Ч2 - количество выпускников 11 (12) классов МОУ 80 % и более - 6 менее 80 % - 0		
	Итого по подразделу		36 (для начальной школы 10)		
8.	Безопасность МОУ				
8.2.	Отсутствие случаев детского дорожно-транспортного травматизма по вине обучающихся МОУ	да/нет	да - 6; нет - 0		
8.3.	Отсутствие случаев детского травматизма в период образовательного процесса в МОУ	да/нет	да - 6; нет - 0		
	Итого по подразделу		12		
	Всего			173/119	

Заместитель директора, курирующего начальное общее образование заполняет без раздела №5 (22 балла)
(При расчете Max количество баллов приравнивается к 75%, рассчитывается по формуле

$$\frac{Ч1}{Ч2} \times 75 \%, \text{ где:}$$

Ч1 – количество набранных баллов;

Ч2 – максимальное количество баллов

Показатели эффективности и результативности деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений
Заместителя директора (АХР)

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Значение показателя	Расчет показателя (баллы)	Значение показателя в баллах
1	2	3	4	По данным по данным сотрудника директора
1.	Соответствие деятельности муниципального общеобразовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования			
1.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов Обр.надзор, тех надзор, Роспотребнадзор, труд надзор и др.).	да/нет	нет – 0; да – за отсутствие замечаний при проверке надзорных органов по 1,5 (максимально 3)	
1.2.	Выполнение муниципального задания за истекший календарный год на 100 %	да/нет	нет – 0; да – 10	
1.3.	Отсутствие замечаний по предоставляемой отчетной документации.	Да/нет	нет – 0; да – 6	
1.4.	Отсутствие замечаний по служ. Деятельности (приказы)	да/нет	нет – 0; да – 6	
1.5.	Отсутствие замечаний по приемке школы к 1 сентября	да/нет	нет – 0; да – 10	
	Итого по подразделу		25	
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления			
2.1.	Своевременное представление отчетных документов для работы органов государственно-общественного управления (наблюдательный совет, Совет учреждения, педсовет),	да/нет	нет – 0; да – 6 (при наличии отчетов, протоколов в соответствии с локальными актами МАОУ)	

1	2	3	4	по данным сотрудника	По данным директора
	действующих в соответствии с положением				
	Итого по подразделу		6		
3.	Удовлетворенность населения качеством работы МОУ				
3.1.	Отсутствие обеспокоенных жалоб на деятельность заместителя директора по АХЧ со стороны учащихся, родителей, педагогов	да/нет	5		
3.2.	Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала	да/нет	3		
	Итого по подразделу		8		
4.	Информационная открытость				
4.1.	Своевременное размещение информации о деятельности ОУ на интернет ресурсах..	да/нет	Своевременное размещение информации на сайте школы нет – 0; да – 2		
	Своевременное оформление и размещение документов по 223 - фз	да/нет	Своевременное оформление док. для размещения информации на сайте нет – 0; да – 5		
	Своевременное оформление документов с соц.партнерами, УКСом, подрядными организациями и др	да/нет	нет – 0; да – 3		
	Итого по подразделу		10		
5	Успешное обеспечение режима безопасности в ОУ				
	Отсутствие грубых нарушений правил противопожарной безопасности, санитарно-гигиенического режима (штрафные санкции), случаев травматизма обучающихся и работников	да/нет	нет – 0; да – 5		

1	2	3	4	по данным сотрудника	По данным директора
	Бесперебойная работа кнопки вызова ОВО, соблюдение инструкций и антитеррористического режима	да/нет	нет - 0; да - 3		
	Итого по подразделу		8		
	Динамика развития материального состояния ОУ и инфраструктуры				
	Эстетическое оформление ОУ, кабинетов, состояние пришкольной территории	да/нет	нет - 0; да - 3		
	Высокая сохранность имущества ОУ	Отсутствие порчи и утери имущества	нет - 0; да - 5		
	Проведение инвентаризации на высоком уровне (своевременное оформление списания и др.)	Да - нет акты	нет - 0; да - 3		
	Организация проведения общешкольных субботников на высоком уровне (весна/ осень) обеспечение инвентарем, мониторинг участия, привлечение учащихся, родителей, педагогов, соц. партнеров	Да - нет	нет - 0; да - 5		
	Контроль за качеством ремонтных работ, своевременно оформление необходимых документов.	Да - нет	нет - 0; да - 3		
	Отсутствие аварийных ситуаций на системах холл., гор., водоснабжения, отопления и т.д.	Да - нет	нет - 0; да - 5		
	Итого по подразделу		24		
6	Рациональное использование (экономию) ресурсов				
	При экономии энергоресурсов	Да - нет	нет - 0;		

1	2	3	4	по данным сотрудника	По данным директора
	При отсутствии энергоресурсов		да - 3		
	При экономии ресурсов (хол. и гор. вода)	Да/нет	нет - 0; да - 3		
	При отсутствии ресурсов (хол. и гор. вода)				
	Ежемесячный мониторинг расходов коммунальных ресурсов и его анализ.	Да/нет	За каждый ресурс по 2 балла \ Не более 8		
	Привлечение спонсорских средств на проведение ремонтных работ	Да/нет	нет - 0; да - 5		
	Итого по подразделу		19		
	Всего		100		

$\frac{Ч1}{Ч2} \times 75$ %, где :

Ч1 – количество набранных баллов;

Ч2 – максимальное количество баллов

$\frac{Ч1}{Ч2} \times 75$ %, где :

Показатели эффективности и результативности деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений

Главного бухгалтера

1	2	3	4	по данным сотрудника	По данным директора
1.	Соответствие деятельности муниципального общеобразовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования (все)				
1.1.	Отсутствие предписаний (замечаний) надзорных органов.	да/нет	нет - 0; да - 3		
1.2.	Выполнение муниципального задания за истекший календарный год на 100 %	да/нет	нет - 0; да - 10		
1.3.	Отсутствие объективных жалоб	да/нет	нет - 0; да - 6		
1.4.	Отсутствие замечаний по служ. Деятельности (приказы)	да/нет	нет - 0; да - 6		
	Итого по подразделу		25		
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления				
2.1.	Участие в Организации работы органов государственно-общественного управления (наблюдательный совет, Совет учреждения), действующих в соответствии с положением	да/нет	нет - 0; да - 6 (при наличии в своевременно оформленных документов)		
	Итого по подразделу		6		
3.	Удовлетворенность населения качеством работы МОУ				
3.1.	Высокая удовлетворенности населения услугами образования		Удовлетворенность 81-90 - 6 91 - 100 - 8		
	Итого по подразделу		8		
4.	Информационная открытость (все)				
4.1.	Обязательное своевременное размещение информации на сайте школы и других интернет ресурсах.	Да/нет	Своевременное размещение информации нет - 0; да - 5		

1	2	3	4	по данным сотрудника	По данным директора
4.2.	Размещение на федеральных сайтах bus.gov.ru, госзакупках	Да/нет	Своевременное размещение информации нет - 0; да - 10		
	Итого по подразделу		15		
14.	Материальное, информационно-техническое и финансовое обеспечение				
14.1.	Выполнение целевого показателя плана-графика по заработной плате	да/нет	да - 10; нет - 0		
14.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных и иных услуг за отчетный год, в бюджете МОУ за отчетный год	1 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%$, где: Ч1 - размер денежных средств, поступивших в МОУ от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных и иных услуг; Ч2 - размер денежных средств, направленных в МОУ на исполнение им муниципального задания 1 % и более - 6; менее 1 % - 0		
14.3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	да/нет	нет - 0; да - 6 (по данным годового бухгалтерского отчета)		
14.4.	Организация системы внутреннего финансового контроля	да/нет	нет - 0; да - 6 (при наличии локальных нормативных актов)		
14.5.	Отсутствие задолженностей по ЗП (учреждение/сотрудник)	да/нет	нет - 0; да - 6		

1	2	3	4	по данным сотрудника	По данным директора
14.6.	Своевременное выставление счетов и размещение отчетности в сети интернет	да/нет	нет – 0; да – 3		
	Своевременность произведенных начислений и перечислений платежей, списание материалов	Да/нет	нет – 0; да – 3		
	Своевременное и качественное представление отчетной информации	Да/нет	нет – 0; да – 3		
	Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой дисциплины	Да/нет	нет – 0; да – 3		
	Итого по подразделу		46		
	Всего		94		

(При расчете Max количество баллов приравнивается к 75%, рассчитывается по формуле

$$\frac{ч1}{ч2} \times 75 \%, \text{ где:}$$

ч1 – количество набранных баллов;

ч2 – максимальное количество баллов

Показатели эффективности и результативности деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений
Заместителя директора, курирующего воспитательную работу

1	2	3	4	по данным сотрудника	по данным директора
1.	Соответствие деятельности муниципального общеобразовательного учреждения 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 ресурсов сети Интернет	да/нет	да - 6 (при наличии и работе контентной фильтрации); нет - 0		
1.4.	Отсутствие объективных жалоб	да/нет	нет - 0; да - 6		
1.5.	Отсутствие замечаний по служебной деятельности (приказы)	да/нет	нет - 0; да - 6		
	Итого по подразделу		30		
2.	Информационная открытость				
2.1.	Соответствие официального сайта МОУ требованиям законодательства Российской Федерации	да/нет	да - 6 (по итогам мониторинга); нет - 0		
	Доля учащихся МОУ, обучающихся с использованием элементов дистанционных образовательных технологий, от общей	не менее 20 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%$, где: Ч1 -		

1	2	3	4	по данным сотрудника	по данным директора
	численности обучающихся в МОУ		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 20 % и более - 6; менее 20 % - 0		
	Ведение информационных систем: "Система сбора бюджетной отчетности Новгородской области на базе программного продукта "Парус-Бюджет 8. Сведения отчетности. Центр учета"; "Государственная автоматизированная информационная система "Управление"; "Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях"; "Автоматизированная информационно-аналитическая система "БАРС. Доступная Среда" (при условии участия МОУ в программе); "Межведомственная система учета контингента обучающихся по основным образовательным программам и дополнительным образовательным	да/нет	да - 10 (по итогам мониторинга); нет - 0		

1	2	3	4	по данным сотрудника	по данным директора
	программам в Новгородской области"; "Региональная информационная система "Зачисление в образовательную организацию"; "Система ведения журналов успеваемости обучающихся в электронном виде в МОУ Российской Федерации"				
	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 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где:}$ Ч1 - количество педагогических работников МОУ, повысивших квалификацию по организации профилактической работы с обучающимися; Ч2 - количество педагогических работников МОУ в соответствии с ОО-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		

1	2	3	4	по данным сотрудника	по данным директора
3.3.	Отсутствие преступлений, совершенных несовершеннолетними обучающимися в отчетном году	да/нет	да - 10; нет - 0		
	Итого по подразделу		22		
4.	Реализация и участие в соинициативных проектах				
4.1.	Организация работы в рамках городского Клуба любителей истории отечества (далее - КЛЮИО)				
4.1.1.	Организация работы музея в рамках КЛЮИО, прием групп обучающихся других МОУ	не ниже среднего городского показателя за истекший учебный год	среднегородской показатель и выше его значения - 3 (при наличии карты посещения); ниже среднегородского показателя - 0		
4.1.2.	Организация работы в рамках КЛЮИО, посещение обучающимися музеев МОУ по абонементам	не ниже среднего городского показателя за истекший учебный год	среднегородской показатель и выше его значения - 3 (при наличии карты посещения); ниже среднегородского показателя - 0		
	Итого по разделу		6		
7.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогических работников				
7.1.	Доля педагогических работников МОУ в возрасте до 30 лет (педагог-психолог, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог-организатор и прочие педагогические работники)	не менее 10 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где:}$ 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	6	

1	2	3	4	по данным сотрудника	по данным директора
			на сентябрь отчетного года 10 % и более - 3; менее 10 % - 0		
7.2.	Доля педагогических работников МОУ, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории (педагог-психолог, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог-организатор и педагог дополнительного образования и т.д.)	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; Ч2 - количество педагогических работников, работающих в МОУ, на отчетную дату среднегородской уровень и выше - 10; ниже среднегородского показателя - 0		
	Итого по подразделу		13		
8.	Реализация программ и мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся				
8.1.	Средний уровень подготовленности обучающихся	не ниже среднегородского показателя за истекший учебный год (%)	среднегородской показатель и выше - 10; ниже среднегородского показателя - 0 (методика расчета показателя осуществляется на основании Положения о проведении городского конкурса по физическому воспитанию	10	

1	2	3	4	по данным сотрудника	по данным директора
			среди общеобразовательных учреждений Великого Новгорода, утвержденного приказом комитета по образованию Администрации Великого Новгорода)		
8.2.	Организация отдыха и оздоровления в период каникул на базе школы	не менее 15 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где:}$ Ч1 - количество обучающихся, оздоровленных в лагерях, организованных самим МОУ, в течение отчетного года; Ч2 - общая численность обучающихся на 31 мая отчетного года 15 % и более - 6; менее 15 % - 0		
8.3.	Доля выпускников 11 классов, выполнивших нормативы и требования физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	не менее 20 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где:}$ Ч1 - численность обучающихся 11 классов МОУ, выполнивших нормативы и требования ГТО; Ч2 - численность обучающихся 11 классов МОУ 20 % и более - 6; менее 20 % - 0		
	Итого по подразделу		22		
9.	Эффективность процесса обучения				
9.1.	Сетевая реализация образовательных программ с целью предоставления качественных	да/нет	да - 10 (при наличии информации, представленной		

1	2	3	4	по данным сотрудника	по данным директора
	образовательных услуг (по ДО и ВД)		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		
	Итого по подразделу		10		
10.	Реализация программ дополнительного образования				
10.1.	Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности обучающихся МОУ	100 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где:}$ 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; Ч2 - общая численность обучающихся по программам общего образования в отчетном году на 01.01 и на 31.05 100 % - 6; менее 100 % - 0		
10.2.	Охват и сопровождение дополнительным	100 %	100 % - 10;		

1	2	3	4	по данным сотрудника	по данным директора
	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		менее 100 % - 0		
10.3	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования технической направленности	не менее 4 %	4 % и более - 6; менее 4 % - 0		
	Итого по подразделу		22		
11.	Безопасность МОУ				
11.1.	Отсутствие случаев детского дорожно-транспортного травматизма по вине обучающихся МОУ	да/нет	да - 6; нет - 0	6	
11.2.	Отсутствие случаев детского травматизма в период образовательного процесса в МОУ	да/нет	да - 6; нет - 0	0	
	Итого по подразделу		12	6	
	Всего		159		

(При расчете Max количество баллов приравнивается к 75%, рассчитывается по формуле

$$\frac{ч1}{ч2} \times 75 \%, \text{ где:}$$

ч1 – количество набранных баллов;

ч2 – максимальное количество баллов

$$\frac{ч1}{ч2} \times 75 \%, \text{ где:}$$

Приложение №3
к Положению
об оплате труда работников МАОУ «СОШ №25 «Олимп»

Показатели и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной
деятельности
учителей начальной, основной и средней школы

1. Качество образования—(макс.36 баллов)							
№ № пп	Наимено- вание по- казателя	Наимено- вание критерия	Условия получения выплаты	Баллы			
				Индикаторы по- казателя	Коли- чество	учи- тель	комис- сия
1.1	Результативность образовательной деятельности	1. Успеваемость по предмету (за предыдущий учебный год)	качественная успеваемость по предмету (кроме обучающихся, имеющих заключение ПМПК, или в случае отказа родителей от прохождения ребёнком ПМПК)	Все обучающиеся имеют качество обуч. / для 5-11 по всем преподаваемым классам: Мат, русский, от 50% Ост. предметы от 60% Для нач школы по всем преподаваемым предметам Нач классы от 65%	10 10 10		
1.2	Качество деятельности	Соблюдение требований законодательства, качественная сдача отчетности	Отсутствие представлений проверяющих организаций, приказов по дисциплинарным взысканиям, служебных записок АУП и администратора Дневника.ру	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы по исполнению должностных обязанностей Да нет	5 0		
1.3	Организация и проведение диагностических работ	Участие педагога в организации и проведении диагно-	Приказ, справка завуча (за каждой класс/предмет для нач. школы)	Да нет	1 0		

		стиче-ских и др. работ (ВПР, комплексные проверочные работы и др.)					
1.4	Реализация индивидуальных и групповых проектов, выполненных педагогом или под его руководством	1. Наличие проектов, представленных на школьной конференции 2. Сопровождение ученических проектов учащихся 9,10-х классов	Представление проекта на школьной конференции. <u>принцип поглощения</u> Представление и защита проекта на конференции учащимися 9,10 классов	Проект от класса (участие) Призеры Победа До 5 проектов До 10 проектов До 15 проектов	1 4 5 1 3 5		
1.5.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг	Умение педагога профессионально находить выходы в т.ч. конфликтных ситуаций. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (за-	Отсутствие не обоснованных случаев решения конфликтных ситуаций на уровне администрации школы, города и и.д. Протоколы, записи в журнале, служебные записки, приказы по школе	Да Нет	5 0		

		конных предста- вителей)					
1.6.	Организа- ция занято- сти учащихся и профи- лактическая работа	1.Вовлече- ние обу- чающихся в занятия в кружках, секциях, клубах и т.д. для классных руководи- телей 1* для учителей предмет- ников – работа в объедине- ниях ДО	Справки, подтвер- ждающие заня- тость обучающихся в дополнитель- ном образовании (для классных руко- водителей) Приказ по школе, договор*	100% Мин -1 объеди- нение*	3 3*		
		2. Отсут- ствие правона- рушений *Для учителей предмет- ников - Участие в профи- лактиче- ской ра- боте	Информация соци- ального педагога об отсутствии пра- вонарушения (для классных руководи- телей) *Участие в классных часах, родительских собраниях классов и т.д	Да Нет Да (не менее 4 х мероприятий) нет	2 0 2 0		
		Итого по разделу					
2.Цифровая трансформация (макс.11 баллов)							
2.1	1.Результативность использования цифровых технологий	1.Активное использование цифровых образовательных платформ	Учитель освоил эл.платформы и осуществлял ди- станционный об- разовательный процесс в течение периода (не разо- во) Справка зам.директора	Да нет	2 0		

		в образовательной деятельности					
		2.Эффективность работы с электронным журналом	Справка администратора, Систематические показатели от 90% до 100%	отсутствие замечаний Да Нет	8 0		
2.2	Освоение цифровых технологий	Повышение квалификации в области цифровых технологий	Прохождение повышения квалификации/переподготовки и по новым цифровым/дистанционным технологиям	Свидетельство/диплом Да нет	1 0		
3. Участие в инновационной и методической деятельности (максимально 26 баллов)							
3.1. 3.2	Участие в проектной, инновационной деятельности,	1. Участие в работе творческих групп, подготовке семинаров, конференций, педагогических советов, мастер-классов, «круглых столов», офис-проекты	Педагог принимает активное участие в работе творческих групп, проводит семинары, конференции, мастер-классов, «круглых столов» (за каждое мероприятие, но не более 3) за каждый проект суммируются	Наличие протоколов, приказ по школе школьный уровень	1		
				Наличие протоколов, приказ по школе муниципальный уровень	2		
				Наличие протоколов, приказ по школе региональный уровень	3		
				Нет	0		
	Обобщение и распространение продуктивного	1. Создание методического продукта	Разработка и проведение открытого урока, мастер-класса, внеурочного занятия, презент-	Наличие протоколов, размещение материалов в «Методической копилке»	1		

	педагогического опыта		тация педагогического опыта (системы работы) (за каждое мероприятие но не более 6б. принцип поглощения)	на площадке Дневник.ру школьный уровень до 01.12			
				Наличие протоколов, приказ по школе муниципальный уровень	2		
				Наличие протоколов, приказ по школе региональный уровень	3		
				Нет	0		
		2. Публикации в печатных изданиях (Не Интернет-публикации)	Предоставление издания за факт	Да (наличие) Нет (отсутствие)	5 0		
3.3	Методическое сопровождение образовательного процесса	1.Наставничество молодых специалистов и вновь прибывших работников	Приказ по школе, наличие плана и анализа работы (баллы суммируются)	Да нет	3 0		
3.4	Повышение профессионального мастерства	1.Участие педагога в профессиональных конкурсах (очных)	Приказы, дипломы, грамоты, спец. призы	За участие Да Нет	5 0		
		2.Подготовка материалов и прохождение аттестации педаго-	Приказ о результатах аттестации	В год аттестации: на более высокую кат. выс на высш I категория	3 3 2		

		гом					
		3.Участие в экспертных группах и комиссиях различного уровня по независимой оценке качества образования, жюри конкурсов и олимпиад и др.)	Приказы (за каждое) при условии отсутствия оплаты	За участие (баллы суммируются) нет	1 0		
3.5	Общественная работа	Выполнение общественных поручений: работа в творческих группах, работа в комиссиях, организация проведения общешкольных мероприятий	Приказ по школе, справка завуча (за каждое мероприятие/объединение)	Да (баллы суммируются)	2		
Итого по разделу							
4. Внеурочная деятельность по предмету (макс.-19 баллов)							
4.1	Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми	1. Подготовка обучающихся к Всероссийской олимпиаде школьников по предмету	Наличие обучающихся -призёров и победителей: школьного этапа	Диплом /протокол (за каждого обучающегося, баллы суммируются) нет	3 0		

		2. Подготовка участников общешкольных смотров, фестивалей, конкурсов, (в том числе спортивно-массовые)	Участие обучающихся в общешкольных мероприятиях (за каждое мероприятие баллы суммируются)	наличие грамот, дипломов , справка зам ВР нет	0,5 0		
			Наличие обучающихся-призеров и победителей (за каждое мероприятие баллы суммируются)	Призеры победители	1 2		
		4. Удовлетворение запросов учащихся и родителей (законных представителей на дополнительную деятельность	Организация занятий групп по запросам родителей (законных представителей) обучающихся (за каждую группу, баллы суммируются)	ведомость оказания платных услуг коммерческие группы журнал учета проведенных занятий или/ и приказ по школе) некоммерческие группы	2 3		
4.2	Активное привлечение обучающихся к сдаче нормативов ВФСК ГТО	5. Все обучающиеся основной медицинской группы, приняли участие в выполнении нормативов ВФСК ГТО (учитываются только показатели, прошедшие через электронную базу АИС ВФСК ГТО) *для учи-	75% обучающихся основной медицинской группы, приняли участие и 50% выполнили нормативов ВФСК ГТО *сдача норм ГТО	Участие от 75% осн.группы Значок ГТО у 50% осн.группы Нет Значок ГТО Да нет	1 3 0 3 0		

		телей предметников личный пример выполнения нормы ГТО					
4.3	Организация работы пришкольного лагеря и лагеря труда и отдыха в каникулярный период на базе школы	Представление проекта на школьной конференции. <u>принцип поглощения</u>	Привлечение учащихся классов к отдыху в каникулярный период в лагерях труда и отдыха на базе школы не менее 20 % от количества обучающихся в классах Отработано не менее 20 % рабочего времени лагерной смены в качестве воспитателей в лагерях труда и отдыха на базе школы в каникулярный период	Да Нет Да нет	2 0 2 0		
Итого по разделу							
5.Создание безопасных элементов образовательной инфраструктуры школы (макс.8 баллов)							
5.1.	Работа по развитию инфраструктуры школы	Улучшение материально-технической инфраструктуры школы (привлечение спонсоров и дополнительных средств родителей)	Педагог принимает инициативное участие в улучшении материально-технической инфраструктуры школы	- уровень класса -уровень школы	До 2 До 4		
5.2.	Соблюдение техни-	Отсут-	Информация соци-	Да	4		

	ки без- опасности на уроке и перемене	травма- тизма на уроке и перемене (во время дежур- ства)	об отсутствии травматизма	нет	0		
Итого по разделу							

Максимальное количество баллов по всем направлениям – 100 баллов

**Критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога
По итогам « » года**

По итогам « _____ » года							
№ № п/п	Наимено- вание по- казателя	Наименование критерия	Условия по- лучения вы- платы	Баллы		Своя оцен- ка,	под- пись кон- троли- рующе- го заву- ча
				Индикаторы показателя	Количе- ство		
1. Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (макс. 40 б.)							
1.1	Организа- ция психо- логическо- го сопро- вождения обучаю- щихся	Работа с разными категори-ями де- тей: одаренные, находящиеся под опекой, стоящие на учете и дети, находящиеся в сложных жизнен- ных обстоятель- ствах.	Наличие ма- териалов (планы, про- граммы, справки, мо- ниторинг, за- ключения, протоколы)	За каждое направление	1 балл (но не более 4)		
1.2	Организа- ция психо- логическо- го сопро- вождения детей- инвалидов, детей «группы риска» и детей с ОВЗ	Работа по обсле- дованию детей с ОВЗ и заполне- нию документа- ции	Наличие ма- териалов (АОП, справ- ки, заключе- ния, протоко- лы)	За каждого обучающе- гося	1 балл (но не более 10)		
		Работа по обсле- дованию детей «группы риска», подготовка доку- ментов на ПМПК	Наличие ма- териалов (протоколы, представле- ния, заключе- ния)	За каждого обучающе- гося	1 балл (но не более 10)		

1.3	Организация объединений социально-психологической направленности	Активное вовлечение обучающихся в социально-педагогическую деятельность	Приказ по школе. наличие плана или программы	Наличие материалов	3 балла		
1.4	Сопровождение учебного коллектива	Мониторинг развития классных коллективов	Приказ по школе	Наличие материалов (социометрические и др. исследования)	3 балла		
1.5	Гармонизация детско-родительских отношений	Наличие системы работы с родителями, выходы на классные родительские собрания	Материалы: тематика собраний, протоколы собраний, листы регистрации.	Наличие подтверждающих документов (не менее 5 посещений)	1 балл, но не более 5 баллов		
1.6	Организация методической работы по психологическим проблемам с педагогическим коллективом	Проведение тематических тренингов с учителями, диагностика педагогов по запросу	Материалы (протоколы, листы регистрации) заключения.	Наличие подтверждающих документов	3 балла		
1.7	Организация волонтерского движения	Создание и сопровождение волонтерского движения	Приказ по школе, план работы, анализ деятельности	Наличие подтверждающих документов	2 балла		
Итого по разделу							
2. Повышение профессиональной компетенции (макс. 9 б.)							
2.1	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся	Умение педагога профессионально находить выходы из конфликтных ситуаций.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей и (или) обучающихся на деятельность педагога-психолога	да нет	2 балла 0 баллов		
2.2	Трансля-	участие в исслед-	Наличие сер-	муници-	- 2 балла		

	ция опыта на семинарах, конференциях, открытых занятиях и мастер-классах	довательской и методической работе	тификата, удостоверения	пальный уровень областной уровень	– 5 баллов		
Итого по разделу							
3. Участие в инновационной и методической деятельности (макс. 26 б.)							
3.1	Участие в проектной, инновационной деятельности,	1. Участие в работе творческих групп, подготовке семинаров, Педагог принимает активное участие в работе творческих групп, проводит семинары, конференций, мастер-классов, «круглых столов»	Наличие протоколов, приказ по школе (за каждое мероприятие, но не более 3) за каждый проект суммируются	школьный уровень Муниципальный уровень региональный уровень Нет	1 балл 2 балла 3 балла 0 баллов		
3.2	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта	1. Создание методического продукта. Разработка и проведение открытого урока, мастер-класса, внеурочного занятия, презентация педагогического опыта (системы работы)	Наличие протоколов,	Размещение материалов в «Методической копилке» на площадке Дневник.ру школьный уровень до 01.12 (за каждое мероприятие, но не более 66)	1 балл		
				муниципальный уровень	2 балла		
				региональный уровень	3 балла		
				Нет	0 баллов		
		2. Публикации в печатных изданиях (Не Интернет-публикации)	Предоставление издания за факт	Да (наличие) Нет (отсутствие)	5 0		
3.3	Методическое сопровождение образователь-	1. Наставничество молодых специалистов и вновь прибывших работников	Приказ по школе, наличие плана и анализа работы (баллы	Да нет	3 0		

	ного процесса		суммируются)				
3.4	Повышение профессионального мастерства	1.Участие педагога в профессиональных конкурсах (очных)	1.Участие педагога в профессиональных конкурсах (очных) Приказы, дипломы, грамоты, спец. призы(За участие)	Да нет	3 0		
		2.Подготовка материалов и прохождение аттестации педагогом	Приказ о результатах аттестации	В год аттестации: на более высокую кат. выс на высш	3 3 2		
		3.Участие в экспертных группах и комиссиях разного уровня по независимой оценке качества образования, жюри конкурсов и олимпиад и др.)	Приказы (за каждое) при условии отсутствия оплаты	За участие (баллы суммируются) нет	1 0		
3.5	Общественная работа	Выполнение общественных поручений; работа в творческих группах , работа в комиссиях, подготовка школьных мероприятий	Приказ по школе, справка завуча (за каждое мероприятие/объединение)	Да (баллы суммируются)	2		
3.6	Реализация индивидуальных и групповых проектов, выполненных педагогом или под его руководством	1. Наличие проектов, представленных на школьной конференции	Представление проекта на школьной конференции. <u>принцип поглощения</u>	Проект от класса (участие) Призеры Победа	1 4 5		
		2.Сопровождение ученических проектов учащихся 9,10-х классов	Представление и защита проекта на конференции учащимися 9,10 классов	До 5 проектов До 10 проектов До 15 проектов	1 3 5		

				Итого по разделу			
4.Цифровая трансформация и организационная деятельность (макс. 3 б.)							
4.1	Размещение информации на стендах и сайте школы по профилю деятельности	организационная и просветительская деятельность	наличие информации,	регулярное размещение информации	2 балла		
4.2	Освоение цифровых технологий	Повышение квалификации в области цифровых технологий. Прохождение повышения квалификации/ переподготовки по новым цифровым технологиям	Свидетельство/диплом	Да нет	1 0		
				Итого по разделу			
5.Создание безопасных элементов образовательной инфраструктуры школы (макс. 6 баллов)							
5.1	Совершенствование материально-технической базы школы	Состояние учебного кабинета, работа по его оформлению.	Приобретение, состояние диагностического материала, эстетика оформления.	Наличие	2 балла		
5.2	Соблюдение техники безопасности на уроке и перемене	Отсутствие травматизма на уроке и перемене (во время дежурства)	Информация социального педагога об отсутствии травматизма	Да нет	4 балла 0 баллов		
				Итого по разделу			
6. Результативность работы (макс 16 б.)							
6.1	Результативность работы по психологическим тестированиям «Определение уровня социализация	Качественные изменения в результатах тестирования	Показатели психологических тестирований выше городских	Наличие подтверждающих документов	2 балла		

	обучающихся 8-ых классов»,						
6.2	Адаптационные тестирования 1,5,10 классов тестирования	Разнообразие адаптационных мероприятий	Материалы (протоколы, справки, анализ)	Систематически	2 балла		
6.3	Тестирование вновь прибывших учеников.	Качественные изменения в результатах тестирования	Показатели тестирований	уровень адаптации более 80 %	3 балла		
6.4	Работа по набору в 1 класс	Проведение диагностической работы и обследований. Консультирование родителей.	Материалы, справки	Полный комплекс (диагностика и консультирование) Только обследование	4 балла 3 балла		
6.5	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством предоставляемых услуг	Умение педагога профессионально находить выходы в т.ч. конфликтных ситуаций. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие не обоснованных случаев решения конфликтных ситуаций на уровне администрации школы, города и и.д. Протоколы, записи в журнале, служебные записки, приказы по школе	Да нет	5 0		
Итого по разделу							
Максимальное количество баллов по всем направлениям 100 баллов							

**Критерии оценки эффективности деятельности педагога-библиотекаря
По итогам «_____» года**

	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Количество баллов			
				Индикатор показателя	Кол-во	Педагог-библиот	Комиссия
	1. Интенсивность и качество работы (макс.46 б.)						

1.1	Эффективность работы школьного библиотекаря	Эффективность работы по развитию читательской грамотности читателей (по результатам анализа на основе исследования, мониторинга, посещения и т.п.)	Справка, подписанная зам.директора	положительный результат, наличие устойчивой динамики	2		
		Разработка и реализация программы внеурочной образовательной деятельности по читательской грамотности	Программа, утвержденная педсоветом, Справка, подписанная зам.директора	программа	2		
		Организация и проведение классных часов, бесед, библиотечных уроков, мероприятий	Справка, выписка из журнала, подписанная классными руководителями	за каждое направление, но не более 6	1		
		Организация выставок, согласно плана работы	План работы, утвержденный директором Справка, подписанная зам.директора фотоотчет	За каждую, но не более 9	1		
1.2	Выполнение нормативно-правовых требований	Выполнение требований ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» № 114 – ФЗ от 25.07.2002 г	Наличие документов (списки, акты о проверке фонда)	За полный пакет документов	1		
		Выполнение требований ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» N 436-ФЗ от 29 декабря 2010 г.	Оформление стенда	За своевременное обновление	1		
		Отсутствие нарушений правил тех-	Справка, приказ	Да нет	1 0		

		ники безопасности, санитарно – эпидемиологическо-го и противопожарного режима в библиотеке					
1.3	Качество и своевременность оформления документации	Качество и своевременность оформления документации (мониторинги, отчеты)	Отсутствие замечаний комитета	Отсутствие замечаний	1		
1.4	Индивидуализация библиотечного обслуживания	Занесение на формуляр обучающегося и списание с него всей литературы, в т.ч. учебников	Индивидуальная выдача и приемка учебников	Наличие графиков работы с классами, формуляр	10 (было 6)		
1.5	Организация работы с библиотечным фондом	Расстановка фонда в соответствии с требованиями по организации библиотечного дела (соблюдение принципов расстановки, расстановка книг в соответствии с ББК, визуальное оформление)	Отчет о работе, Справка, подписанная зам.директора	Да нет	1 0		
		Наличие в фонде документов, пропавших по неустановленным причинам, на момент проверки	Акт, протокол комиссии по сохранности фонда	Да нет	0 1		
		Проведение регулярных профилактических работ по сохранности фонда(не менее одного раза в квартал)	Отчет о работе, программа мероприятий по сохранности фонда	за каждое мероприятие, не более 4	1		
1.6	Организация работы по обеспечению обу-	Своевременное формирование заказа на приобретение учебников	Наличие вовремя сформированного заказа, справка	Да нет	1 0		

	чающихся учебниками		зам.директора				
		Обеспеченность учебниками учащихся	Отсутствие жалоб родителей/классных руководителей/обучающихся на отсутствие учебников	Да нет	1 0		
		Организация и проведение акций по сбору документов, поступающих в библиотечный фонд на безвозмездной основе	Отчет о работе	Да нет	1 0		
1.7	Проведение консультативной работы	Разработка программ чтения на основе запросов учащихся, педагогов, родителей	Отчет о работе, справка, программы чтения	за каждое наименование, не более 4	1		
		Проведение мероприятий по поддержке и сопровождению семейного чтения	Отчет о работе, справка, приказ	за каждое мероприятие, не более 4	1		
		Составление рекомендательных списков литературы с учетом результатов психологического профиля читателя	Отчет о работе, справка, рекомендательные списки	за каждое наименование, не более 4	1		
		Консультирование читателей по вопросам работы с электронными документами (критерии поиска и отбора информации, критический отбор информации, безопасное пользова-	Журнал выполненных справок	за каждое мероприятие, не более 4	1		

		ние Интернетом и т.п.)					
1.8	Организационная работа по созданию читательского актива	Создание и организация деятельности читательского актива (наличие и реализация самостоятельного раздела плана работы)	План работы, анализ работы	Да нет	1 0		
Итого по разделу							
2. Повышение профессиональной компетенции (макс. 17 б.)							
2.1	Признание профессионализма педагога-библиотекаря родителями (законными представителями) обучающихся	Умение педагога профессионально находить выходы из конфликтных ситуаций.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей и (или) обучающихся на деятельность педагога-библиотекаря	да нет	2 балла 0 бал- бал- лов		
2.2.	Трансляция опыта на семинарах, конференциях, открытых занятиях и мастер-классах	Участие в исследовательской и методической работе	Наличие сертификата, удостоверения	муници- пальный уровень областной уровень федераль- ный уровень	– 2 балла – 5 бал- лов -10 бал- лов		
2.3.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в СМИ (газеты, журналы)	Просветительская деятельность	Наличие публикаций	областной уровень фе- деральный уровень	2 балла 5 бал- бал- лов		
Итого по разделу							
3. Участие в инновационной и методической деятельности (макс. 26 б.)							
3.1.	Участие в проект-	Педагог принимает	Наличие протоколов, при-	школьный уровень	1		

	ной, инновационной деятельности,	активное участие в работе творческих групп, подготовке и проведению семинаров, конференций, мастер-классов, «круглых столов»	каз по школе <u>(за каждое мероприятие, но не более 3) за каждый проект суммируются</u>	муниципальный уровень	2		
				региональный уровень	3		
				Нет	0		
3.2	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта	1. Создание методического продукта. Разработка и проведение открытого мероприятия, мастер-класса, внеурочного занятия, презентация педагогического опыта (системы работы)	Наличие протоколов, (за каждое мероприятие но не более 6б. <u>принцип поглощения</u>)	Размещение материалов в «Методической копилке» на площадке Дневник.ру школьный уровень до 01.12	1 балл		
				муниципальный уровень	2 балла		
				региональный уровень	3 балла		
				нет	0		
3.3	Повышение профессионального мастерства	1.Участие в профессиональных конкурсах (очных)	1.Участие педагога в профессиональных конкурсах (очных) Приказы, дипломы, грамоты, спец. призы(За участие)	Да	3		
				нет	0		
		2.Подготовка материалов и прохождение аттестации педагогом	Приказ о результатах аттестации	В год аттестации: на более высокую кат. выс на высш 1 категория	3		
					3		
					2		
		3.Участие в экспертных группах и комиссиях разного уровня по независимой оценке качества образования, жюри конкурсов и олимпиад и др.)	Приказы (за каждое) при условии отсутствия оплаты	За участие (баллы суммируются) нет	1 0		

3.4	Общественная работа	Выполнение общественных поручений; работа в творческих группах , работа в комиссиях, подготовка школьных мероприятий	Приказ по школе, справка завуча (за каждое мероприятие /объединение)	Да (баллы суммируются)	2		
3.5	Реализация индивидуальных и групповых проектов, выполненных педагогом или под его руководством	Наличие проектов, представленных на школьной конференции	Представление проекта на школьной конференции <u>Принцип поглощения</u>	Проект от класса(участие) Призеры победители	1 4 5		
		Сопровождение ученических проектов учащихся 9,10 классов	Представление и защита проекта на школьной конференции учащимися 9,10 классов	До 5 проектов До 10 проектов До 15 проектов	1 2 3		
Итого по разделу							
4..Цифровая трансформация и организационная деятельность (макс.5 б.)							
4.1.	Размещение на сайте школы информации по профилю деятельности	Организационная и просветительская деятельность	наличие информации,	регулярное (не менее 1 раза в месяц) размещение информации	2 балла		
4.2	Освоение цифровых технологий	Повышение квалификации в области цифровых технологий	Прохождение повышения квалификации /переподготовки по новым цифровым технологиям	Свидетельство/диплом Да нет	1 0		
4.3	Внедрение информационных технологий в работу библиотеки	Ведение электронных баз данных, ведение и пополнение сайта, формирование базы полнотекстовых документов, создание информационных	Отчет о работе, справка завуча	Да нет	1 0		

		продуктов					
		Консультирование читателей по вопросам работы с электронными документами (критерии поиска и отбора информации, критический отбор информации, безопасное пользование Интернетом и т.п.)	Журнал выписанных справок	Да нет	1 0		
Итого по разделу							
5.Создание безопасных элементов образовательной инфраструктуры школы (макс.6 баллов)							
5.1	Совершенствование материально-технической базы школы	Состояние библиотеки, оригинальность оформления фонда (наличие нестандартных разделителей, использование авторских брендов, логотипов, творческих элементов, закладок, аннотированных списков, баннеров)	Наличие перечня текущего года	Да нет	4		
5.2	Соблюдение техники безопасности во время проведения занятий и перемене	Отсутствие травматизма на занятиях и перемене, отсутствие нарушений правил техники безопасности, санитарно – эпидемиологического и противопожарного режима	Информация социального педагога об отсутствии травматизма	Да нет	2 0		

**«Показатели и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности
социального педагога за «_____» год**

/ФИО

I. «Личный вклад в повышение качества образования и воспитания (35 баллов)							
№ № пп	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Баллы			
				Индикаторы показателя	Количество	учитель	комиссия
1.1	Результативность образовательной деятельности	1. Успешность по предмету (за предыдущий учебный год)	качественная успешность по предмету (кроме обучающихся, имеющих заключение ПМПК, или в случае отказа родителей от прохождения ребёнком ПМПК)	Все обучающиеся имеют качество обуч. / для 5-11 по всем преподаваемым классам: Мат, русский, от 50% Ост. предметы от 60% Для нач школы по всем преподаваемым предметам Нач классы от 65%	10 10 10		
1.2	Качество деятельности	Соблюдение требований законодательства, качественная сдача отчетности	Отсутствие представлений проверяющих организаций, приказов по дисциплинарным взысканиям, служебных записок АУП и администратора Дневника.ру	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы по исполнению должностных обязанностей Да нет	5 0		
1.3	Позитивная динамика достижений обучающихся	Динамика достижений обучающихся в области правовой культуры, гражданского самосознания, межличностного общения	Аналитическая справка; таблицы динамики достижений обучающихся в области правовой культуры, гражданского самосознания, межличностного общения; таблицы достижений обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0 1 3		

		щения (освоение программ, участие в тренингах; участие в социальных акциях и пр.).	(за 2-3 года).				
1.4	Позитивная динамика количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и внутришкольном учете	Снижение количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и внутришкольном учете	Аналитическая справка; справка руководителя ОУ; справка КДН (ИДН).	0 - увеличение 1 – сохранение 2 – снижение 3 - отсутствие	0 1 2 3		
1.5.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг	Умение педагога профессионально находить выходы в т.ч. конфликтных ситуаций. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие не обоснованных случаев решения конфликтных ситуаций на уровне администрации школы, города и и.д. Протоколы, записи в журнале, служебные записки, приказы по школе	Да	5		
				Нет	0		

1.6.	Организация занятости учащихся и профилактическая работа	1.Вовлечение обучающихся, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и внутришкольном учете, в занятиях в кружках, секциях, клубах и т.д.	Справки, подтверждающие занятость данной категории обучающихся в дополнительном образовании	100%	3		
		2. Отсутствие правонарушений у учащихся за отчетный период	Информация об отсутствии правонарушения	Да Нет	2 0		
		3.Организация кружков, секций правовой, социально-нравственной и общекультурной направленности	Аналитическая справка; планы работы кружка, секции, факультатива; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др.;	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0 1 2		
1.7.	Организация взаимодействия с родителями	Наличие системы работы, основанной на современных технологиях взаимодействия	Аналитическая справка; копии приказов, протоколов родительских собраний и т.д.	0- отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0 1 2		

		ствия с родитель- ской об- ществен- ностью (роди- тельские собрания, семина- ры, тренин- ги, клубы для роди- телей, ин- дивиду- альное со- про- вож-дение семьи, находя- щейся в трудной жизнен- ной ситу- ации)					
Итого по разделу							
2.Цифровая трансформация (макс.12 балла)							
2.	Размеще- ние ин- формации на стендах и сайте школы по профилю деятельно- сти	1.Органи- зацион- ная и просве- дитель- ская дея- тельность	наличие информа- ции, скриншо- ты,фотоотчеты	регулярное раз- мещение инфор- мации да нет	2 0		
		2.Активн ое ис- пользова- ние циф- ровых образова- тельных платформ в образо- вательной деятель- ности	Учитель освоил эл.платформы и осуществлял ди- станционный обра- зовательный процесс в течение периода (не разово) Справка зам.директора	Да нет	2 0		
		3.Эффект ивность работы с	Справка админи- стратора, Систематические по-	Да нет	8 0		

		электронным журналом	казатели от 90% до 100%				
3. Участие в инновационной и методической деятельности (максимально 26 баллов)							
3.1.	Участие в проектной, инновационной деятельности,	1. Участие в работе творческих групп, подготовке семинаров, конференций, педагогических советов, мастер-классов, «круглых столов», офис-проекты	Педагог принимает активное участие в работе творческих групп, проводит семинары, конференций, мастер-классов, «круглых столов» (за каждое мероприятие, но не более 3) за каждый проект суммируются	Наличие протоколов, приказ по школе школьный уровень	1		
				Наличие протоколов, приказ по школе муниципальный уровень	2		
				Наличие протоколов, приказ по школе региональный уровень	3		
				Нет	0		
3.2.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта	1. Создание методического продукта	Разработка и проведение открытого урока, мастер-класса, внеурочного занятия, презентация педагогического опыта (системы работы) (за каждое мероприятие но не более 6б. принцип поглощения)	Наличие протоколов, размещение материалов в «Методической копилке» на площадке Дневник.ру школьный уровень до 01.12	1		
				Наличие протоколов, приказ по школе муниципальный уровень	2		
				Наличие протоколов, приказ по школе региональный уровень	3		
				Нет	0		
		2. Публикации в печатных изданиях	Предоставление издания за факт	Да (наличие)	5		
				Нет (отсутствие)	0		

		(Не Интернет-публикации)					
3.3	Методическое сопровождение образовательного процесса	1. Наставничество молодых специалистов и вновь прибывших работников	Приказ по школе, наличие плана и анализа работы (баллы суммируются)	Да нет	3 0		
3.4	Повышение профессионального мастерства	1. Участие педагога в профессиональных конкурсах (очных)	Приказы, дипломы, грамоты, спец. призы	За участие Да Нет	5 0		
		2. Подготовка материалов и прохождение аттестации педагогом	Приказ о результатах аттестации	В год аттестации: на более высокую кат. выс на высш 1 категория	3 3 2		
		3. Участие в экспертных группах и комиссиях различного уровня по независимой оценке качества образования, жюри конкурсов и олимпиад и др.)	Приказы (за каждое) при условии отсутствия оплаты	За участие (баллы суммируются) нет	1 0		

3.5	Общественная работа	Выполнение общественных поручений: работа в творческих группах, работа в комиссиях, организация проведения общешкольных мероприятий	Приказ по школе, справка завуча (за каждое мероприятие/объединение)	Да (баллы суммируются)	2		
Итого по разделу							
4. Внеурочная деятельность по предмету (макс.-19 баллов)							
4.1	Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми	1. Подготовка обучающихся к Всероссийской олимпиаде школьников по предмету	Наличие обучающихся -призёров и победителей: школьного этапа	Диплом /протокол (за каждого обучающегося, баллы суммируются) нет	3 0		
		2. Подготовка участников общешкольных смотров, фестивалей, конкурсов, (в том числе спортивно-массовые)	Участие обучающихся в общешкольных мероприятиях (за каждое мероприятие баллы суммируются)	наличие грамот, дипломов , справка зам ВР нет	0,5 0		
			Наличие обучающихся-призёров и победителей (за каждое мероприятие баллы суммируются)	Призёры победители	1 2		
		3. Удовлетворение запросов учащихся и родителей	Организация занятий групп по запросам родителей (законных представителей) обучающихся (за каждую	ведомость оказания платных услуг коммерческие группы журнал учета	2 3		

		(законных представителей на дополнительную деятельность	группу, баллы суммируются)	проведенных занятий или/ и приказ по школе) некоммерческие группы			
4.2	Активное привлечение обучающихся к сдаче нормативов ВФСК ГТО	4. Все обучающиеся основной медицинской группы, приняли участие в выполнении нормативов ВФСК ГТО (учитываются только показатели, прошедшие через электронную базу АИС ВФСК ГТО) *для учителей предметников личный пример выполнения нормы ГТО	75% обучающихся основной медицинской группы, приняли участие и 50% выполнили нормативов ВФСК ГТО *сдача норм ГТО	Участие от 75% осн.группы Значок ГТО у 50% осн.группы Нет Значок ГТО Да нет	1 3 0 3 0		
4.3	Организация работы пришкольного лагеря и лагеря труда и отдыха в каникулярный период на	Представление проекта на школьной конференции. <u>принцип погашения</u>	Привлечение учащихся классов к отдыху в каникулярный период в лагерях труда и отдыха на базе школы не менее 20 % от количества обучающихся в начальных классах	Да Нет	2 0		

	базе школы		И не менее 18% от количества обучающихся в основной и старшей школе Отработано не менее 20 % рабочего времени лагерной смены в качестве воспитателей в лагерях труда и отдыха на базе школы в каникулярный период	Да нет	2 0		
Итого по разделу							
5.Создание безопасных элементов образовательной инфраструктуры школы (макс.8 баллов)							
5.1.	Работа по развитию инфраструктуры школы	Улучшение материально-технической инфраструктуры школы (привлечение спонсоров и дополнительных средств родителей)	Педагог принимает инициативное участие в улучшении материально-технической инфраструктуры школы	- уровень класса -уровень школы	До 2 До 4		
5.2.	Соблюдение техники безопасности на уроке и перемене	Отсутствие травматизма на уроке и перемене (во время дежурства)	Информация об отсутствии травматизма	Да нет	4 0		
Итого по разделу							

Максимальное количество баллов по всем направлениям – 100 баллов.

Показатели и критерии эффективности и результативности профессиональной деятельности

Заведующей канцелярией

/ФИО

№	Наименование показателя	Индикаторы	год	
			Индикаторы показателя	Кол-во
2.	. Качественное формирование, ведение, хранение и своевременная помещение дел в архив ведение электронной базы данных	отсутствие обоснованных замечаний, претензий со стороны администрации	Да нет	1 0
3.	Обеспечение сохранности проходящей служебной корреспонденции Отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества	отсутствие обоснованных замечаний, претензий со стороны администрации	Да нет	1 0
4.	Осуществление контроля за исполнением работниками изданных приказов, а также за соблюдением сроков выполнения указаний и поручений директора, взятых на контроль	отсутствие обоснованных замечаний, претензий со стороны администрации	Да нет	1 0
5.	Владение навыками работы с электронными ресурсами, ведение сайта Работа России, качественная организация подбора кадров	отсутствие обоснованных замечаний, претензий со стороны администрации	Да нет	1 0
6.	Качественная организация и приём посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	отсутствие обоснованных замечаний, претензий со стороны администрации	Да нет	1 0
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и т.д.)	отсутствие обоснованных замечаний, претензий со стороны администрации	Да нет	1 0
8.	Качественная работа с входящей документацией, своевременное направление почты исполнителям, отсутствие нарушений сроков	отсутствие обоснованных замечаний, претензий со стороны администрации	Да нет	1 0
9.	Работа с пенсионным фондом, своевременное предоставление отчетов и ответов на запросы	отсутствие обоснованных замечаний, претензий со стороны администрации	Да нет	1 0
10.	. Соблюдение законодательства по работе с персональными данными, норм охраны труда, техники безопасности,	отсутствие обоснованных замечаний, претензий со стороны администрации, прохождение курсовой	Да нет	1 0

	противопожарной безопасности, отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима	подготовки.		
--	---	-------------	--	--

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

_____ /ФИО за «_____» год

№ п/п	Критерии и показатели, учитывающие результаты и достижения для назначения регулярных (постоянных) надбавок		Примечание
	Позитивные результаты деятельности сторожа	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	2
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3
		Содержание закрепленных помещений и территории школы в надлежащем санитарном состоянии	2
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора школы	2
	Признание высокого профессионализма	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	1
		Итого	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии и показатели, учитывающие результаты и достижения для назначения регулярных (постоянных) надбавок		Баллы
	Позитивные результаты деятельности уборщика служебных помещений	Качество ежедневной уборки помещений, школьной территории (отсутствие замечаний)	1
		Качество генеральной уборки помещения	1
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора школы	2
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	2
		Участие в подготовке школы к новому учебному году, профильным проверкам и ответственным мероприятиям	3
	Признание высокого профессионализма	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	1

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников МАОУ «СОШ №25 «Олимп»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ
РУКОВОДИТЕЛЯ, РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	%
1	2	
1. Заместитель руководителя		
1.1.	Своевременное и качественное представление информации и отчетности	20
1.2.	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов (только АХР)	15
1.3.	Обеспечение выполнения контрольных показателей учреждения	15
1.4.	Обеспечение информационной открытости учреждения	15
1.5.	Участие учреждения в районных, региональных и всероссийских проектах, грантах, конкурсах, фестивалях	15
1.6.	Высокая результативность работы по ВСОКО (кроме АХР)	15
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	20
2. Педагогические работники		
2.1.	Педагогические работники - учителя	
2.1.1.	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя	4
2.1.2.	Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	3
2.1.3.	Учреждение внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности	3
2.1.4.	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям	3
2.1.5.	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся	3
2.1.6.	Учреждение культурно-досуговой деятельности обучающихся	3
2.1.7.	Учреждение мониторинга индивидуальных образовательных достижений	3

2.1.8.	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса	3
2.1.9.	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки "4" и "5"	3
2.1.10.	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся	3
2.1.11.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс	3
2.1.12.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс	3
2.1.13.	Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки	3
2.1.14.	Вовлечение учителем семей обучающихся в воспитательный процесс	3
2.1.15.	Учреждение работы с социально неблагополучными семьями	3
2.1.16.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг	3
2.1.17.	Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету	3
2.1.18.	Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету	3
2.1.19.	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам	3
2.1.20.	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям	3
2.1.21.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной учреждении	3
2.1.22.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности	3
2.1.23.	Представление опыта работы на разных уровнях	3
2.1.24.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта	3
2.1.25.	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования	3
2.1.26.	Разработка рабочих программ по предметам	3
2.1.27.	Разработка программ внеурочной деятельности	3
2.1.28.	Соответствие качества урока требованиям стандарта	3
2.1.29.	Учреждение мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися	3
2.1.30.	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия	3

2.1.31.	Учреждение работы по участию школьников в Спартакиаде по физической культуре	3
2.1.32.	Учреждение работы по вовлечению обучающихся в смотр-конкурс по физической культуре	3
2.1.33.	Работа по созданию условий для повышения качества обучения	3
2.2.	Педагогические работники - педагог-психолог	
2.2.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса	3
2.2.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)	3
2.2.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	3
2.2.4.	Учреждение деятельности по подготовке волонтеров для социально значимой работы	3
2.2.5.	Учреждение кружка социально-психологической направленности	3
2.2.6.	Учреждение психологической работы в рамках тематических недель, месячников	3
2.2.7.	Проведение профориентационной работы с обучающимися	3
2.2.8.	Помощь в формировании и развитии ученических групп	3
2.2.9.	Гармонизация детско-родительских отношений	3
2.2.10.	Психологическое сопровождение работы образовательной учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	3
2.2.11.	Психологическое сопровождение работы образовательной учреждения, направленной на профилактику правонарушений	3
2.2.12.	Гармонизация взаимодействия в системе «учитель – ученик»	3
2.2.13.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников	3
2.2.14.	Участие в работе школьной службы примирения	3
2.2.15.	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной учреждения	3
2.2.16.	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)	3
2.2.17.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-	3

	психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	
2.2.18.	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся	10
2.2.19.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе	3
2.2.20.	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)	3
2.2.21.	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной учреждения	4
2.2.22.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	10
2.2.23.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	10
2.2.24.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной учреждения проблемам	3
2.2.25.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	3
2.2.26.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной учреждения	3
2.3.	Педагогические работники - социальный педагог	
2.3.1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов	4
2.3.2.	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога	4
2.3.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	4
2.3.4.	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной учреждения	4
2.3.5.	Учреждение кружка социально-педагогической направленности	4
2.3.6.	Учреждение социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников	4
2.3.7.	Гармонизация детско-родительских отношений	4
2.3.8.	Участие в работе образовательной учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	4

2.3.9.	Участие в работе образовательной учреждения, направленной на профилактику правонарушений	4
2.3.10.	Участие в работе школьной службы примирения	4
2.3.11.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально значимые виды деятельности	5
2.3.12.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием	5
2.3.13.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины	5
2.3.14.	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи	5
2.3.15.	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся	10
2.3.16.	Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной учреждения	4
2.3.17.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	10
2.3.18.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	5
2.3.19.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной учреждения проблемам	3
2.3.20.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	5
2.3.21.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной учреждения	3
2.4.	Педагогические работники - учитель-логопед, учитель-дефектолог	
2.4.1.	Ведение необходимой документации	4
2.4.2.	Обеспечение вариативности деятельности	4
2.4.3.	Использование в работе современных информационных ресурсов	4
2.4.4.	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним	5
2.4.5.	Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития	4

	речи, дисграфии вследствие фонетико-фонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, логоритмика)	
2.4.6.	Вариативность направлений просветительской работы с родителями	4
2.4.7.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды	5
2.4.8.	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся	5
2.4.9.	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной учреждения	5
2.4.10.	Охват обучающихся логопедической помощью (положительная динамика)	5
2.4.11.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	5
2.4.12.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся	5
2.4.13.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной учреждения	5
2.4.14.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе	5
2.4.15.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	10
2.4.16.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	10
2.4.17.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной учреждения проблемам	5
2.4.18.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	5
2.4.19.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной учреждения	5
2.5.	Педагогические работники дополнительного образования	
2.5.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	20
2.5.2.	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ	10
2.5.3.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	15
2.5.4.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профес-	10

	сии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки	
2.5.5.	Информационная компетентность педагога	10
2.5.6.	Обновление содержания программ дополнительного образования детей	15
2.5.7.	Участие педагога в системе методической работы	10
2.5.8.	Разработка эффективных моделей дополнительного образования детей	10
3.	Заведующий библиотекой, библиотекарь (педагог библиотекарь)	
3.1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной учреждения	6
3.2.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда	6
3.3.	Высокое качество учреждения экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий	6
3.4.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе	6
3.5.	Образцовое содержание библиотеки	6
3.5.6.	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством	5
3.5.7.	Выполнение обучающимся под руководством проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	5
3.5.8.	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся	6
3.5.9.	Учреждение культурно-досуговой деятельности обучающихся	6
3.5.10.	Вовлечение семей обучающихся в воспитательный процесс	6
3.5.11.	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям	6
3.5.12.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной учреждения	10
3.5.13.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности	6
3.5.14.	Представление опыта работы на разных уровнях	10
3.5.15.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта	10
4.	Обслуживающий персонал	
4.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной учреждения и пришкольной территории	10

4.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	10
4.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	10
4.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	20
4.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной учреждения	30
4.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной учреждения	20

Показатели и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности учителей основной и средней школы»

1. Реализация дополнительной образовательной деятельности с обучающимися - максимально 18 баллов						
№№ п/п	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Баллы		
				Индикаторы показателя	кол-во	учитель ко м с
1.1.	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством педагога	1. Наличие проектов, представленных на школьной конференции	Представление проекта на школьной конференции. принцип поглощения	За проект от класса	3	
				призёры	4	
				победа	5	
1.2.	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям	1. Организация систематического индивидуального и группового консультирования	Наличие индивидуальной карты развития обучающегося	со слабоуспевающими учениками	3	
				с одарёнными детьми	3	
			Предоставление индивидуальной программы развития, утверждённой приказом	со слабоуспевающими учениками	7	
				с одарёнными детьми	7	
		2. Организация дистанционного обучения с обучающимися школы	Размещение курса на электронных носителях	за каждый	1	
			Активное и эффективное использование курса в учебном процессе(принцип поглощения)	за каждый	3	
1.3.	Организация учебно-воспитательной деятельности по оздоровлению обучающихся в каникулярный период	1. Реализация педагогических и социальных проектов.	Экскурсионные, групповые, театральные, музейный абонемент, ЮИД, КЛИО, и пр. (бесплатные)	Приказ (за каждый проект при наличии отчёта, приказа за)	1	

2. Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся – максимально 10 баллов						
№№ пп	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Баллы		
				Индикаторы показателя	Количество	учитель
2.1.	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений обучающихся	1. Организована диагностика и учет личностных образовательных достижений обучающихся	Наличие системы мониторинга личностных образовательных достижений всех обучающихся с помощью методов психолого-педагогической диагностики	Анализ (таблица) «Динамика индивидуальных достижений обучающихся»	4	
		2. Организована диагностика и учет метапредметных образовательных достижений обучающихся.	Наличие системы мониторинга метапредметных образовательных достижений всех обучающихся с помощью комплексных диагностических работ.	Наличие анализа результатов комплексных диагностических работ	1	
		3. Организована диагностика и учет предметных образовательных достижений обучающихся	Наличие системы мониторинга предметных результатов всех обучающихся с помощью контрольно-измерительных материалов в соответствии с рабочей программой по учебному предмету	Наличие мониторинга результатов комплексных диагностических работ (динамика по минимум 3 результатам)	3	
3. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся – максимально 77 баллов						
№№ пп	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Баллы		
				Индикаторы показателя	Количество	учитель
3.1.	Результативность образовательной деятельности	1. Успеваемость по предмету (за предыдущий учебный год)	100 % успеваемость по предмету (кроме обучающихся, имеющих заключение ПМПК, или в случае отказа родителей от прохождения ре-бёнком ПМПК)	Да	5	
		2. Качество обучения (за предыдущий учебный год)	Русский язык и математика (за каждый класс и за каждый предмет,	КО 50%+ положительная динамика	3	

			результаты суммируются)	КО 40-49%	2	
			По физической культуре, ИЗО, технологии, музыке, ОБЖ баллы выставляются только при 100% качественной успеваемости (за каждый класс и за каждый предмет, результаты суммируются)	КО 100 %	1	
			По остальным предметам (за каждый класс и за каждый предмет, результаты суммируются)	КО 90-99%	0,5	
			Все обучающиеся получили аттестаты ООО и СОО в июне-июле	КО 70% + положительная динамика	3	
			3. Результаты освоения ООП по соответствующему учебному предмету (в текущем году)	КО 60-69%	2	
				КО 50-59%	1	
				(по русскому языку и математике)		
				да	10	
				нет	0	
				(по другим предметам)	8	
				да	0	
				нет		
			4. Результативность независимой экспертной оценки качества обучения (за предыдущий учебный год)	Качественная успеваемость 50-69%	3	
				(по каждому предмету, за каждый класс результаты суммируются)		
				Качественная успеваемость 70-79%	5	
				Качественная успеваемость 80-100%	7	
4. Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся – максимально 18 баллов						
№ пп	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Баллы		
				Индикаторы показателя	Количество	учитель
4.1.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающимися качеством образовательных услуг	1. Умение педагога профессионально находить выходы из конфликтных ситуаций.	Отсутствие случаев решения конфликтных ситуаций на уровне администрации школы	Да	1	
				Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и (или) обучающихся	2	

			щихся на деятельность учителя				
		2. Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством деятельности школы по результатам анкетирования (для классных руководителей)	Удовлетворены качеством деятельности школы по результатам анкетирования (для классных руководителей)	70% - 80%	2		
				81% - 90%	3		
				91% - 100%	4		
4.2.	Профилактическая работа.	1. Вовлечение обучающихся в занятия в кружках, секциях, клубах и т.д. 2. Отсутствие правонарушений	Справки, подтверждающие занятость обучающихся в дополнительном образовании (для классных руководителей)	100%	3		
4.3.	Организация горячего питания	Охват горячим питанием (завтраки, обеды)	Информация социального педагога об отсутствии правонарушений (для классных руководителей)	Да нет	2 0		
				40% - 59% обучающихся	2		
				60% - 79% обучающихся	3		
				80% - 100% обучающихся	4		
4.4	Соблюдение техники безопасности на уроке и перемене	Отсутствие травматизма на уроке и перемене	Информация социального педагога об отсутствии травматизма	Да нет	2 0		

5. Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях – максимально 35 баллов

№ п/п	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Баллы		
				Индикаторы показателя	Количество	учитель
5.1	Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми	1. Подготовка обучающихся к школьному этапу Всероссийской олимпиады школьников по предмету 2. Подготовка обучающихся к муниципальному этапу Всероссийской олимпиады школьников по предмету 3. Подготовка обучающихся к региональному этапу Всероссийской олимпиады школьников по предмету	Наличие обучающихся -призёров и победителей школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников по предмету Наличие обучающихся -призёров и победителей муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников по предмету Наличие обучающихся -призёров и победителей регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников по предмету	Да (за каждого обучающегося, баллы суммируются) Да (за каждого обучающегося, баллы суммируются) Да (за каждого обучающегося, баллы суммируются)	1 5 5	

	сийской олимпиады школьников по предмету	Всероссийской олимпиады школьников по предмету	гося, баллы суммируются)		
	4. Подготовка участников конкурсов, смотров, фестивалей (за каждое), в том числе Английский бульдог, Золотое руно, Русский медвежонок, Кенгуру	Наличие обучающихся – призёров и победителей (за каждого обучающегося, баллы суммируются)	наличие грамот, дипломов и т.д на муниципальном уровне (с 1 по 3 место)	3 (по приказу КО) 1 (Все остальные)	
	4. Подготовка призёров и победителей дистанционных конкурсов, смотров, фестивалей, олимпиад	Наличие обучающихся-призёров и победителей дистанционных конкурсов, смотров, фестивалей, олимпиад (за каждого обучающегося, баллы суммируются, при этом каждый обучающийся учитывается в подсчетах только один раз)	наличие грамот, дипломов и т.д на региональном уровне (с 1 по 5 место)	5 (Приказ КО) 2 (все остальные)	
	5. Подготовка участников общешкольных смотров, фестивалей, конкурсов	Участие обучающихся в общешкольных мероприятиях (за каждое мероприятие баллы суммируются)	наличие грамот, дипломов и т.д на международном уровне	7 (приказ КО) 3 (все остальные)	
			наличие грамот, дипломов и т.д на всероссийском уровне (с 1 по 7 место)	3	
			наличие грамот, дипломов и т.д на международном уровне	5	
			наличие грамот, дипломов и т.д	1	

6. Участие в инновационной и методической деятельности – максимально 30 баллов

№№ пп	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Баллы		
				Индикаторы показателя	Количество	учитель
6.1.	Участие в педагогических и коллективных проектах, реализованных в образовательном учреждении	1. Участие в работе творческих групп, подготовке семинаров, конференций, педагогических советов, мастер-классов, «круг-	Педагог принимает активное участие в работе творческих групп, проводит семинары, конференций, педагогических советов, мастер-	Наличие протоколов, приказов школы	1	

	жизни	ных столов»	классов, «круглых столов» (за каждое мероприятие, но не более 3)	Наличие протоколов, приказ по школе муниципальный уровень	2	
				Наличие протоколов, приказ по школе региональный уровень	3	
6.2.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта	1. Создание методического продукта	Разработка и проведение открытого урока, мастер-класса, внеурочного занятия, презентация педагогического опыта (системы работы) (за каждое мероприятие)	Наличие протоколов, размещение материалов в «Методической копилке» на площадке Дневник.ру школьный уровень	1	
				Наличие протоколов, приказ по школе муниципальный уровень	2	
				Наличие протоколов, приказ по школе региональный уровень	3	
				Нет	0	
6.3	Методическое сопровождение образовательного процесса	1.1. Наставничество молодых специалистов и вновь прибывших работников	Приказ по школе, наличие плана и анализа работы (за каждого)	да	3	

6.4	Общественная работа	Выполнение общественных поручений; работа в творческих группах, работа в комиссиях, организация проведения общешкольных мероприятий	Приказ по школе, справка завуча (за каждое мероприятие)	да	3	
-----	---------------------	---	---	----	---	--

7. Организация спортивно-оздоровительной и физкультурной работы – максимально 50 баллов (для учителей физической культуры)

№ п/п	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Баллы		
				Индикаторы показателя	Количество	учитель
7.1	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия	1. Подготовка участников городского смотра-конкурса по физическому воспитанию 2. Результативность участия обучающихся в городских спортивно-массовых мероприятиях	Наличие дипломов за 1-3 места	Диплом за 1 место Диплом за 2 место Диплом за 3 место	1	
7.2	Активное привлечение обучающихся к сдаче нормативов ВФСК ГТО	1. Все обучающиеся основной медицинской группы, приняли участие в выполнении нормативов ВФСК ГТО (учитываются только показатели прошедшие через электронную базу АИС ВФСК ГТО)	Подготовка команды-призера, обучающегося-призера в муниципальных спортивно-массовых мероприятиях, соревнованиях (за каждую команду, каждого призера баллы суммируются). 100 % обучающихся основной медицинской группы, приняли участие в выполнении нормативов ВФСК ГТО	Наличие протоколов, дипломов, кубков Да	3	

8. Создание элементов образовательной инфраструктуры образовательного учреждения - максимально – 12 баллов

№ п/п	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Баллы		
				Индикаторы показателя	Количество	учитель
8.1.	Работа по развитию инфраструктуры школы	1. Улучшение материально-технической инфраструктуры	1. Педагог принимает инициативное участие в улучшении матери-	- уровень класса	до 2	

	школы (привлечение спонсоров и дополнительных средств родителей)	ально-технической инфраструктуры школы	- уровень школы	до 4	
		2. Организация занятий групп по запросам родителей (законных представителей) обучающихся и обучающихся (коммерческие группы) (за каждую группу, баллы суммируются)	ведомость оказания платных услуг	3	

Максимальное количество баллов по всем направлениям – 200 баллов.