

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №8

П О Л О Ж Е Н И Е

О системе оплаты труда работников

МАОУ СШ №8

(в новой редакции)

2023 г.

городской округ г. Бор

ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда работников

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней школы №8

Утверждено приказом по
МАОУ СШ №8
от 15.08.2023 №450-о

Принято на Общем собрании
Трудового коллектива
Протокол № 2 от 15.08.2023

(с изменениями, утвержденными приказом по МАОУ СШ №8
от 01.11.2023 № 657-о, от 09.10.2024 №543-о, от 26.11.2024 №683-о)

2023 г.

городской округ г. Бор

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней школы № 8 (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является Министерство образования Нижегородской области», постановлением администрации городского округа г. Бор Нижегородской области от 18.05.2015 № 2306 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа г. Бор Нижегородской области», другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Положение разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации городского округа г. Бор.

1.3. Система оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней школы №8 (далее соответственно – МАОУ СШ №8), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников МАОУ СШ №8;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;

- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.4. Система оплаты труда работников МАОУ СШ №8 основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и администрации городского округа г. Бор, настоящего Положения.

Оплата труда работника МАОУ СШ №8 определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы МАОУ СШ №8, в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается, а также с учетом особенностей оплаты труда руководителей, заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций, установленных статьей 145 Трудового Кодекса РФ и правовым актом Управления образования.

1.5. Оплата труда работников МАОУ СШ №8 осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности образовательных организаций.

2. Система оплаты труда

2.1. Отраслевая система оплаты труда работников МАОУ СШ №8 устанавливается и изменяется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230;
- минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2 Отраслевая система оплаты труда работников МАОУ СШ №8 включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.3 Отраслевая система оплаты труда работников МАОУ СШ №8 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации городского округа г. Бор и настоящим Положением.

2.4 Формирование фонда оплаты труда МАОУ СШ №8 осуществляется в пределах объема средств МАОУ СШ №8 на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников МАОУ СШ №8.

2.5 Фонд оплаты труда работников МАОУ СШ №8 распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников.

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

2.6 МАОУ СШ №8 самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников.

2.7 Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МАОУ СШ №8 в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах МАОУ СШ №8, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых МАОУ СШ №8 бюджетных услуг.

2.8 Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников МАОУ СШ №8, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

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

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

соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

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

2.11 Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в **Приложении 1** к настоящему Положению.

2.12 Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно Приложению 1) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной

категории педагогических работников понятия «оклад», «должностной оклад» осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

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

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

2.15 Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников МАОУ СШ №8 составляет **не более 40 процентов**.

2.16 В соответствии с уставной деятельностью МАОУ СШ №8 при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н.

2.17 Штатное расписание МАОУ СШ №8 утверждается руководителем по согласованию с Управлением образования и молодежной политикой и включает в себя все должности работников данной организации.

2.18 Штатная численность работников МАОУ СШ №8 устанавливается руководителем исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования

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

2.19 В случае оптимизации структуры и численности работников МАОУ СШ №8 экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2.20 Оплата труда библиотечных и других работников МАОУ СШ №8, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.21 Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем МАОУ СШ №8 в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и перечнем видов выплат стимулирующего характера. Применение выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

2.22 Оплата труда директора МАОУ СШ №8 настоящим Положением не регламентируется.

3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников образовательной организации

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

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

3.3 Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории городского округа город Бор Нижегородской области, должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

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

3.4 Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников производится исходя из ставок заработной платы с учетом продолжительности рабочего времени, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах».

3.5 Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов,

аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (профессиональных стандартах).

Таблица 1 «Повышающие коэффициенты с учетом уровня профессионального образования»

Уровень профессионального образования, ученая степень	Повышающий коэффициент
Бакалавр, специалист, магистр	1,1
Кандидат наук	1,2
Доктор наук	1,3

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

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

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

3.9 Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) специальных

(коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады устанавливаются при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца.

3.10 Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Таблица 2 «Повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории»

Квалификационная категория	Повышающий коэффициент
Высшая квалификационная категория	1,3
Первая квалификационная категория	1,2
Педагог-наставник, педагог-методист	1,4

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на весь срок её действия.

3.11 Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее: в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года,

из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

3.12 При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория (**Приложение 5** к настоящему Положению).

3.13 Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы), что и лицу, соответствующему квалификационным требованиям.

3.14 Положением об оплате труда для работников организаций предусматриваются надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

Таблица 3 «Надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет»

Выслуга	Надбавка
при выслуге лет от 3 до 5 лет	5 %
при выслуге лет от 5 до 10 лет	10 %
при выслуге более 10 лет	15%

3.15 Надбавка за выслугу лет работникам организации по должностям

работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливается в зависимости от общего педагогического стажа работы и рассчитывается для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Надбавка за выслугу лет работникам организации по должностям работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, работников здравоохранения, культуры, спорта устанавливается в зависимости от общего стажа работы. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно **Приложению 4** к настоящему Положению.

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

3.17 Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям педагогических и руководящих работников, работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, работников здравоохранения, культуры, спорта, могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты

применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

3.20 Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в организациях повышенного уровня (общеобразовательные организации со

специальными наименованиями «гимназия», «лицей», «колледж», общеобразовательные организации с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

3.21 Директор МАОУ СШ №8 проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом Управления образования.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников организаций несет директор школы.

4. Выплаты компенсационного характера и доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

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

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).	15 -20
2	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении:	
	руководителю: - при наличии 1-2 классов; - при наличии 3-х и более классов;	20 20

	работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах).	20
3	За работу в учебно-консультационном пункте при школе, занятой обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима	65
4	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20

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

4.5 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с <u>Перечнем</u> работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»)	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с

		учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном <u>статьей 372</u> Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (<u>статья 147</u> Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
3.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:	не менее чем в двойном размере
	работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам	не менее двойной часовой или дневной ставки;
	работникам, получающим месячный оклад	не менее одинарной часовой или дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) или дневной ставки сверх оклада, если
	По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.)	

		работа производилась сверх месячной нормы. Оплату за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере, не менее двойной часовой (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) или дневной ставки, все компенсационные выплаты, предусмотренные для них системой оплаты труда.
4.	За сверхурочную работу - работу, выполняемую работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, считается сверхурочной работой	за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере
5.	Водителям автомобилей, непосредственно занятым перевозкой детей	5000 рублей ежемесячно

4.6 Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются директором школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных

условий работы, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется настоящим Положением.

4.7 Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников образовательных организаций, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты.

4.8 Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое), определяются МАОУ СШ №8 в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

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

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

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

4.12 Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат в **Приложении 3** к настоящему Положению.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАОУ СШ №8, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

5.2. Администрация МАОУ СШ №8 вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата организации.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.4. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества образования в условиях реализации программ развития школы.

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

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели и критерии эффективности работы сотрудников МАОУ СШ №8 определены в **Приложении 2** к настоящему Положению.

5.5. В МАОУ СШ №8 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за наличие почетных званий, предусмотренных пунктом 5.8 настоящего Положения;
- премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период;
- премии за подготовку образовательного учреждения к новому учебному году
- премия в связи с достижением работником образовательной организации 50, 55 лет и последующих юбилейных дат;
- дополнительное ежемесячное стимулирование молодых педагогов;
- дополнительное ежемесячное стимулирование педагогических работников при реализации модели наставничества.

Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего

характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

5.5.1. Выплата молодым специалистам в размере 5000 рублей ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в МАОУ СШ №8 в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат – в течение трех- лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

5.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы, утвержденными локальными актами организации.

К основным критериям оценки работы относятся:

- сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;
- применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма;
- наличие работы с родителями;
- эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

5.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка

к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ);

- за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.);

- отсутствие нарушений техники безопасности;

- отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах;

- отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции;

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

5.8. Педагогическим и руководящим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания с наименованиями «Народный», «Заслуженный» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, в независимости от сферы деятельности в которой присвоено почетно звание и почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководящих работников не зависит от почетного звания, ведомственной награды профилю организации. Применение персональной повышающей надбавки для педагогических работников не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин.

5.9. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за месяц,

квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников образовательной организации.

Премирование по итогам работы за определенный период, к праздничным и юбилейным датам, осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете (планом финансово-хозяйственной деятельности) на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом директора МАОУ СШ №8 в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом МАОУ СШ №8 в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

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

5.11. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом

директора школы. В состав экспертно-аналитической группы входят заместители руководителя организации, руководители методических объединений, представители первичной профсоюзной организации.

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

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

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

5.15. Результаты работы экспертно-аналитической группы оформляются протоколами, срок хранения которых 3 года. Протоколы хранятся у руководителя школы.

5.16. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в экспертно-аналитической группы до 10 числа января по итогам года;
- экспертно-аналитическая группа рассматривает представленные

материалы 10-12 числа месяца, следующего за отчетным;

- 13-15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, педагог может обратиться в экспертно-аналитическую группу с апелляцией;
- после 18 числа месяца издается приказ руководителя о выплате надбавок педагогическим работникам за результативность и качество работы.

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

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

5.19. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

5.20. Руководитель организации представляет в орган самоуправления организации аналитическую информацию о достижениях работников организации, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

5.21. На основании представления руководителя организации орган самоуправления организации принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия

решений органа самоуправления организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

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

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

$$HE = (Д \times Б) / М,$$

где:

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

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

Выплаты производятся ежемесячно.

6. Иные выплаты

6.1. Положением об оплате труда МАОУ СШ №8 предусмотрена выплата работникам материальной помощи. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются Коллективным договором (**Приложение 6** к настоящему Положению).

6.2. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих фонд оплаты труда.

7. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

7.1. Месячная заработная плата педагогических работников МАОУ СШ №8 определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

7.2. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству, учителей, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

7.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних

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

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

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

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

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

9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательном учреждении

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

9.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

9.4. Продолжительность рабочего времени специалистов (дефектологии, психологии, логопедии и других) психолого-педагогических и медико-социальных образовательных организаций и комиссий - 36 часов работы в неделю.

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

9.6. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном разделом 8 настоящего Положения.

9.7. Учет учебной работы учителей (преподавателей) устанавливается

в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для обучающихся 1 класса.

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

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

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

- 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
- Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников МАОУ СШ №8 без занятия штатной должности оплачивается дополнительно

в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

9.11. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. В зависимости от должности и специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9.12. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых МАОУ СШ №8 является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах).

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

9.14. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем

учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

9.15. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

9.17. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться работником, ведущим ее помимо основной работы, определяется директором школы. Преподавательская работа в МАОУ СШ №8 для указанных работников совместительством не считается.

9.18. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых МАОУ СШ №8 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

9.19. При возложении на учителей, для которых МАОУ СШ №8

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

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

9.21. Выплата заработной платы работникам производится путем безналичного расчета. Денежные средства перечисляются на расчетный счет работника 2 раза в месяц. Перечисление первой части заработной платы в размере 40 процентов производится не позднее 16 числа расчетного месяца, окончательный расчет – не позднее 1 числа месяца, следующего за расчетным.

10. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя

10.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя МАОУ СШ №8 состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей МАОУ СШ №8, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МАОУ СШ №8 (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного МАОУ СШ №8 на очередной финансовый год и на плановый период устанавливается приказом Управления образования и молодежной политики.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МАОУ СШ №8 (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя на среднемесячную заработную плату работников МАОУ СШ №8 (без учета заработной платы руководителя, его заместителей). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Индексация заработной платы руководителя, заместителей руководителя не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную решением Совета депутатов городского округа г. Бор на очередной финансовый год.

10.4. Должностной оклад руководителя определяется путём произведения величины средней заработной платы работников общего образования городского округа г. Бор и повышающего коэффициента в зависимости отнесения организации к группе по оплате труда руководителя:

$$\text{Дор} = \text{ЗПср} \times \text{К1},$$

где:

Дор - должностной оклад руководителя образовательной организации;

ЗПср - средняя заработная плата одного работающего общего образования городского округа г. Бор за 12 месяцев предыдущего года;

К1 - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных организаций.

10.5. Значения коэффициентов кратности в зависимости от отнесения МАОУ СШ №8 к группе по оплате труда руководителей образовательных организаций:

Группа по оплате труда	Коэффициенты	
	дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования	общеобразовательные организации
1 группа	1,3	1,4
2 группа	1,2	1,3
3 группа	1,1	1,2
4 группа	1,0	-

10.6. Отнесение организаций к группам по оплате труда руководителей образовательных организаций осуществляется 1 раз в два года в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации городского округа г. Бор.

10.7. Персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться:

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается начальником Управления образования персонально в отношении конкретного руководителя образовательной организации, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

10.8. Должностные оклады заместителей руководителя, руководителей обособленных структурных подразделений устанавливаются в штатном расписании на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

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

10.9. Руководителю организации, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

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

Выслуга лет устанавливается:

- для руководителей организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом Управлением образования и

молодежной политики;

- для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений за исключением заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа;
- для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу в зависимости от общего стажа работы.

10.10. Для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера исходя из перечня оснований, предусмотренных разделом 4 настоящего Положения, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

10.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю МАОУ СШ №8 производятся приказом начальника Управления образования в зависимости от достижения им целевых показателей эффективности работы, установленных Положением об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации городского округа город Бор Нижегородской области. Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются один раз в год.

10.12. Руководителю МАОУ СШ №8 устанавливается выплата стимулирующего характера за организацию и контроль платных дополнительных образовательных услуг в размере не более 5% от суммы фактически поступивших доходов от платных дополнительных образовательных услуг.

10.13. Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается отдельным приказом Управления образования на основании финансовых документов, подтверждающих размер

дохода от организации платных дополнительных образовательных услуг.

10.14. Условия оплаты труда руководителя МАОУ СШ №8 определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

10.15. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей муниципальных учреждений и их заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учредителя учреждения.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативным правовым актом администрации городского округа г. Бор».

10.16. Руководителю МАОУ СШ №8 могут выплачиваться премии по следующим основаниям:

- в связи с достижением 50, 55 лет и последующих юбилейных дат;
- к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;
- за участие в реализации муниципальной программы развития образования;
- по результатам работы организации или системы образования округа;
- по иным основаниям.

Премии, предусмотренные настоящим пунктом, выплачиваются на основании приказа Управления образования за счет средств фонда оплаты труда МАОУ СШ №8, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения, и максимальным размером не ограничиваются.

10.17. Заработная плата заместителей руководителя и главных

бухгалтеров без учета учебной нагрузки не может превышать среднемесячной заработной платы руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения.

10.18. Заработная плата заместителей руководителей структурных подразделений без учета педагогической нагрузки не может превышать среднемесячной заработной платы руководителей соответствующих структурных подразделений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения.

**МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ ПО ПКГ
ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
(в новой редакции)**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб., школы
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0	12594
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	13979
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, старший инструктор-методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	14677
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь)	1,22	15375

2. Должности педагогических работников, не включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб., школы
Должности педагогических работников, не включенные в ПКГ «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников». Минимальный оклад 12594 руб.		
4 квалификационный уровень (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	1,22	15375

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб., школы
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, ассистент (помощник))	9282

- Должности педагогических работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент	Минимальный оклад, руб., школы
Должности педагогических работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу должностей работников учебно-вспомогательного персонала Минимальный оклад 9282 рублей		
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, ассистент (помощник))		9282

4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня».

Размер минимального оклада первого уровня: 6824 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб., школы
1 квалификационный уровень (делопроизводитель, секретарь, счетовод)	1,0	6824
2 квалификационный уровень	1,08	7370

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

Размер минимального оклада второго уровня: 7417 руб.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб., школы
1 квалификационный уровень (лаборант, инспектор по кадрам, администратор)	1,02	7565
2 квалификационный уровень (заведующий складом, заведующий хозяйством)	1,04	7714
3 квалификационный уровень (заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой)	1,11	8233
4 квалификационный уровень (механик)	1,17	8678
5 квалификационный уровень	1,26	9345

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

Размер минимального оклада второго уровня: 8901 руб.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб., школы
1 квалификационный уровень (бухгалтер, инженер, инженер-программист, специалист по охране труда, специалист по кадрам, юрисконсульт, специалист по закупкам)	1,0	8901
2 квалификационный уровень	1,20	10681
3 квалификационный уровень	1,40	12461
4 квалификационный уровень	1,55	13797
5 квалификационный уровень	1,67	14865

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

Размер минимального оклада второго уровня: 17733 руб.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб., школы
1 квалификационный уровень	1,0	17733
2 квалификационный уровень	1,10	19506
3 квалификационный уровень	1,25	22166

8. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 5462

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб., школы
---	-------------------------------------	--------------------------------

1 квалификационный уровень (гардеробщик, грузчик, дворник, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений)	1,0	5462
---	-----	------

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 6195

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб., школы
1 квалификационный уровень	1,0	6195
4 квалификационный уровень (водитель автомобиля)	1,63	10098

10. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 5462 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 6195 руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь-сантехник	1,11

	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11
	Слесарь-ремонтник	1,11
	Аппаратчик химводоочистки	1,11
	Электросварщик ручной сварки	1,11
	Монтажник санитарно-технических систем и оборудования	1,11

11. Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации городского округа город Бор Нижегородской области, предусмотренным ПКГ должностей работников здравоохранения

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальный оклад, руб., школы
1	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	1,15	13853
2	2 квалификационный уровень (врачи-специалисты)		16315

12. Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации городского округа город Бор Нижегородской области, предусмотренным ПКГ должностей работников культуры.

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальный оклад, руб., школы
1	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		13715

	(руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		
2	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, звукооператор)		15359
3	ПКГ «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии» (балетмейстер)		17192

Приложение 2
к Положению
О системе оплаты труда
работников МАОУ СШ №8

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ

Периодом оценки является календарный год, предшествующий текущему году.

1. Критерии оценивания результативности и качества деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Форма отчетности
1.	Организация вариативности обучения в образовательном учреждении	2	Учебный план
2.	Информатизация управленческой деятельности	5	Отчетные формы
3.	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам.	5	Устав ОУ, наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативность деятельности
4.	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, конференций, мастер-классов, конкурсов, соревнований и т.п. различного уровня: – на федеральном уровне – на региональном уровне – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	3 2 1	Копии приказов
5.	Сетевое взаимодействие с общественными организациями, образовательными учреждениями.	2	Наличие пакета документов
6.	Участие в инновационной деятельности (наличие статуса инновационной площадки, стажировочной площадки, базовое (опорное) образовательное учреждение): – на федеральном уровне – на региональном уровне – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	3 2 1	Копии приказов
7.	В практике работы учреждения применяются электронные дневники успеваемости и электронные журналы	2	Результаты мониторингов
8.	Уровень оборудования кабинетов в соответствии с требованиями ФГОС: – максимальный	3	Доклад руководителя

	– необходимый – минимальный	2 1	
9.	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	2	Наличие пакета документов
10.	Средний балл ЕГЭ по русскому языку выпускников равен или выше среднего по региону	2	Протоколы результатов ЕГЭ курируемых учителей
11.	Отсутствие выпускников, не сдавших единый государственный экзамен по обязательным предметам, в общей численности выпускников	1	Протоколы результатов ЕГЭ курируемых учителей
12.	Средний балл ОГЭ по русскому языку и математике выпускников равен или выше среднего по региону	2	Протоколы результатов ЕГЭ курируемых учителей
13.	Средний балл ОГЭ по предметам по выбору выпускников равен или выше среднего по региону	2	Протоколы результатов ЕГЭ курируемых учителей
14.	Наличие педагогов-экспертов предметных комиссий	1	Копии приказов МОиМП
15.	Отсутствие выпускников, не сдавших основной государственный экзамен в общей численности выпускников 9 классов	1	Протоколы результатов ЕГЭ курируемых учителей
16.	Отсутствие обучающихся, оставленных на повторное обучение	1	Копии приказов за отчетный период
17.	Наличие системы сопровождения детей с ОВЗ	2	Годовой план работы, аналитическая справка
18.	Создание в учреждении доступной среды для обучения детей с ОВЗ: – организован образовательный процесс и безбарьерная среда в соответствии с требованиями – частично	2 1	Региональный мониторинг «Оснащенность и благоустройство»
19.	Организация на базе учреждения в каникулярное время оздоровительно-образовательных лагерей с дневным пребыванием детей: – организованы 4 смены – организованы 3 смены – организованы 2 смены – организована 1 смена	4 3 2 1	Копии приказов за отчетный период
20.	Наличие системы работы с документами курируемых педагогов	2	Наличие пакета документов
21.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	1	Наличие пакета документов
22.	Профессиональное развитие (участие в профессиональных конкурсах и их результативность) – на федеральном уровне	3	Приказы, грамоты

	– на региональном уровне – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	2 1	
23.	Наличие системы организации повышения квалификации курируемых педагогов.	2	Наличие пакета документов
24.	Уровень квалификации (доля педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена высшая квалификационная категория) у курируемых педагогов равен или выше установленных показателей на отчетный год	2	Отчетные формы
25.	Уровень квалификации (доля педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена первая квалификационная категория) у курируемых педагогов равен или выше установленных показателей на отчетный год	1	Отчетные формы
26.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников: – выше установленных показателей на отчетный год – соответствует установленным показателям на отчетный год	1 0,5	Отчетные формы
27.	100% прохождение курсов повышения квалификации (ПК) педагогическими работниками и административно-управленческим персоналом учреждения (за исключением молодых специалистов)	5	Отчетные формы
28.	Наличие системы работы с запросами родителей	3	Отчетные формы
29.	Взаимодействие с участниками образовательных отношений	3	Журнал обращений
30.	Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан, участников образовательных отношений – нет обращений (жалоб) – есть обращения (рассмотрены и приняты решения по исправлению ситуации)	2 1	Журнал обращений
31.	Размещение на официальном сайте учреждения в сети Интернет открыто предъявляемой информации о своей деятельности в установленные сроки согласно ФЗ № 273	1	Скриншоты, отчетные формы
32.	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ	1	Отчетные формы
33.	Наличие системы независимой оценки качества управленческой деятельности	1	Пакет документов
34.	Эффективность анализа ВПР – в наличии 6 позиций – в наличии 4-5 позиций – в наличии 3 позиции	3 2 1	Аналитическая справка
35.	Уровень исполнительской дисциплины: – высокий (представление информации без ошибок, в полном объеме, в установленные сроки) – средний (представление информации с незначительными замечаниями)	2 1	Отчетные формы
36.	Уровень удовлетворенности потребителей образовательных услуг качеством жизнедеятельности школы – 90% - 100% – 70% - 89% – менее 70%	3 2 1	Аналитическая справка за отчетный период

37.	Наличие обучающихся – победителей и призеров ВсОШ – на федеральном уровне – на региональном уровне – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	3 2 1	Копии приказов, дипломов за отчетный период
38.	Количество обучающихся – участников школьного уровня ВсОШ – возросло по сравнению с прошлым отчетным периодом – не изменилось по сравнению с прошлым отчетным периодом	2 1	Копии приказов, аналитическая справка
39.	Наличие электронной библиотеки (учебников)	1	Договор с электронными библиотеками
40.	Укомплектованность кадрами согласно штатному расписанию 100%	1	Справка о наличии вакансий

2. Критерии оценивания результативности и качества деятельности заместителя директора по воспитательной работе.

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Форма отчетности
1.	Организация вариативности обучения по внеурочной деятельности	2	Учебный план
2.	Информатизация управленческой деятельности	5	Отчетные формы
3.	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам.	5	Устав ОУ, наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативность деятельности
4.	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, конференций, мастер-классов, конкурсов, соревнований и т.п. различного уровня: – на федеральном уровне – на региональном уровне – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	3 2 1	Копии приказов
5.	Сетевое взаимодействие с общественными организациями, образовательными учреждениями.	2	Наличие пакета документов
6.	Участие в инновационной деятельности (наличие статуса инновационной площадки, стажировочной площадки, базовое (опорное) образовательное учреждение): – на федеральном уровне – на региональном уровне – на муниципальном уровне	3 2 1	Копии приказов

	(При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)		
7.	В практике работы учреждения применяются электронные дневники успеваемости и электронные журналы	2	Результаты мониторингов
8.	Уровень оборудования кабинетов в соответствии с требованиями ФГОС: – максимальный – необходимый – минимальный	3 2 1	Доклад руководителя
9.	Участие и организация районных воспитательных мероприятий	3	Копии приказов
10.	Реализация в образовательном учреждении дополнительных образовательных программ на бюджетной основе в соответствии с законодательством	3	Доклад руководителя
11.	Реализация в учреждении социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся и т.д.)	3	Наличие соответствующих нормативных актов (паспорт музея, локальные акты, положения и т.п.)
12.	Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы учреждения	2	Форма статистической отчетности о несчастных случаях
13.	Организация деятельности детского общественного движения	5	Отчет
14.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	1	Доклад руководителя
15.	Отсутствие обучающихся, оставленных на повторное обучение	1	Копии приказов за отчетный период
16.	Наличие системы сопровождения детей с ОВЗ	2	Годовой план работы, аналитическая справка
17.	Создание в учреждении доступной среды для обучения детей с ОВЗ: – организован образовательный процесс и безбарьерная среда в соответствии с требованиями – частично	2 1	Региональный мониторинг «Оснащенность и благоустройство»
18.	Организация на базе учреждения в каникулярное время оздоровительно-образовательных лагерей с дневным пребыванием детей: – организованы 4 смены – организованы 3 смены – организованы 2 смены – организована 1 смена	4 3 2 1	Копии приказов за отчетный период
19.	Наличие системы работы с документами курируемых педагогов	2	Наличие пакета документов
20.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	1	Наличие пакета документов

21.	Профессиональное развитие (участие в профессиональных конкурсах и их результативность) – на федеральном уровне – на региональном уровне – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	3 2 1	Приказы, грамоты
22.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников: – выше установленных показателей на отчетный год – соответствует установленным показателям на отчетный год	1 0,5	Отчетные формы
23.	Наличие системы работы с запросами родителей	3	Отчетные формы
24.	Взаимодействие с участниками образовательных отношений	3	Журнал обращений
25.	Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан, участников образовательных отношений – нет обращений (жалоб) – есть обращения (рассмотрены и приняты решения по исправлению ситуации)	2 1	Журнал обращений
26.	Размещение на официальном сайте учреждения в сети Интернет открыто предъявляемой информации о своей деятельности в установленные сроки согласно ФЗ № 273	1	Скриншоты, отчетные формы
27.	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ	1	Отчетные формы
28.	Наличие системы независимой оценки качества управленческой деятельности	1	Пакет документов
29.	Наличие преступлений и правонарушений, совершенных несовершеннолетними – отсутствие детей, стоящих на различных учетах – отрицательная динамика за отчетный период	5 1	Справка за отчетный период
30.	Отсутствие детей, стоящих на учете в КДНиЗП, ОДН	5	Справки КДНиЗП, ОДН
31.	Уровень удовлетворенности потребителей образовательных услуг качеством жизнедеятельности школы – 90% - 100% – 70% - 89% – менее 70%	3 2 1	Аналитическая справка за отчетный период
32.	Наличие призеров и участников спортивных соревнований и акций (согласно перечня, ежегодно утверждаемого приказами Минобрнауки России, Министерства образования Нижегородской области): – на федеральном уровне – на региональном уровне – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	3 2 1	Протоколы соревнований
33.	Уровень исполнительской дисциплины: – высокий (представление информации без ошибок, в полном объеме, в установленные сроки) средний (представление информации с незначительными замечаниями)	2 1	Отчетные формы
34.	Укомплектованность кадрами согласно штатному расписанию 100%	1	Справка о наличии вакансий

3. Критерии оценивания результативности и качества деятельности заместителя директора по инновационной работе.

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Форма отчетности
1.	Организация вариативности обучения в образовательном учреждении	2	Учебный план
2.	Информатизация управленческой деятельности	5	Отчетные формы
3.	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам.	5	Устав ОУ, наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативность деятельности
4.	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, конференций, мастер-классов, конкурсов, соревнований и т.п. различного уровня: – на федеральном уровне – на региональном уровне – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	3 2 1	Копии приказов
5.	Сетевое взаимодействие с общественными организациями, образовательными учреждениями.	2	Наличие пакета документов
6.	Участие в инновационной деятельности (наличие статуса инновационной площадки, стажировочной площадки, базовое (опорное) образовательное учреждение): – на федеральном уровне – на региональном уровне – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	3 2 1	Копии приказов
7.	Включенность педагогов в реализацию программ инновационной деятельности (инновационных площадок) – на федеральном уровне – на региональном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	3 2	Копии приказов, справки
8.	Уровень оборудования кабинетов в соответствии с требованиями ФГОС: – максимальный – необходимый – минимальный	3 2 1	Доклад руководителя
9.	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	2	Наличие пакета документов
10.	Средний балл ЕГЭ по русскому языку выпускников равен или выше среднего по региону	2	Протоколы результатов ЕГЭ

			курируемых учителей
11.	Отсутствие выпускников, не сдавших единый государственный экзамен по обязательным предметам, в общей численности выпускников	1	Протоколы результатов ЕГЭ курируемых учителей
12.	Средний балл ОГЭ по русскому языку и математике выпускников равен или выше среднего по региону	2	Протоколы результатов ЕГЭ курируемых учителей
13.	Средний балл ОГЭ по предметам по выбору выпускников равен или выше среднего по региону	2	Протоколы результатов ЕГЭ курируемых учителей
14.	Отсутствие выпускников, не сдавших основной государственный экзамен в общей численности выпускников 9 классов	1	Протоколы результатов ЕГЭ курируемых учителей
15.	Отсутствие обучающихся, оставленных на повторное обучение	1	Копии приказов за отчетный период
16.	Наличие системы сопровождения детей с ОВЗ	2	Годовой план работы, аналитическая справка
17.	Создание в учреждении доступной среды для обучения детей с ОВЗ: – организован образовательный процесс и безбарьерная среда в соответствии с требованиями – частично	2 1	Региональный мониторинг «Оснащенность и благоустройство»
18.	Организация профильных смен на базе учреждения в каникулярное время: – организованы 4 смены – организованы 3 смены – организованы 2 смены – организована 1 смена	4 3 2 1	Копии приказов за отчетный период
19.	Наличие системы работы с документами курируемых педагогов	2	Наличие пакета документов
20.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	1	Наличие пакета документов
21.	Профессиональное развитие (участие в профессиональных конкурсах и их результативность) – на федеральном уровне – на региональном уровне – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	3 2 1	Приказы, грамоты
22.	Взаимодействие с профессиональными образовательными организациями, организациями высшего образования и предприятиями по вопросу профориентации обучающихся: – не менее чем по 3 направлениям – не менее чем по 2 направлениям – не менее чем по 1 направлениям	5 4 3	Наличие пакета документов

23.	Организация работы с одаренными детьми: – система отработана и функционирует – система разработана и функционируют отдельные курсы в рамках внеурочной деятельности – индивидуальная работа педагога с обучающимися, которые демонстрируют неординарные способности по учебным предметам	4 3 2	Отчетные формы
24.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников: – выше установленных показателей на отчетный год – соответствует установленным показателям на отчетный год	1 0,5	Отчетные формы
25.	Наличие системы работы с запросами родителей	3	Отчетные формы
26.	Взаимодействие с участниками образовательных отношений	3	Журнал обращений
27.	Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан, участников образовательных отношений – нет обращений (жалоб) есть обращения (рассмотрены и приняты решения по исправлению ситуации)	2 1	Журнал обращений
28.	Размещение на официальном сайте учреждения в сети Интернет открыто предъявляемой информации о своей деятельности в установленные сроки согласно ФЗ № 273	1	Скриншоты, отчетные формы
29.	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ	1	Отчетные формы
30.	Наличие системы независимой оценки качества управленческой деятельности	1	Пакет документов
31.	Эффективность анализа ВПР – в наличии 6 позиций – в наличии 4-5 позиций в наличии 3 позиции	3 2 1	Аналитическая справка
32.	Уровень исполнительской дисциплины: – высокий (представление информации без ошибок, в полном объеме, в установленные сроки) – средний (представление информации с незначительными замечаниями)	2 1	Отчетные формы
33.	Уровень удовлетворенности потребителей образовательных услуг качеством жизнедеятельности школы – 90% - 100% – 70% - 89% – менее 70%	3 2 1	Аналитическая справка за отчетный период
34.	Наличие обучающихся – победителей и призеров ВсОШ – на федеральном уровне – на региональном уровне – на муниципальном уровне – (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	3 2 1	Копии приказов, дипломов за отчетный период
	Количество обучающихся – участников школьного уровня ВсОШ – возросло по сравнению с прошлым отчетным периодом не изменилось по сравнению с прошлым отчетным периодом	2 1	Копии приказов, аналитическая справка
	Укомплектованность кадрами согласно штатному расписанию 100%	1	Справка о наличии вакансий

4. Критерии оценивания результативности и качества деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе.

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Форма отчетности
1.	Наличие положительного заключения Роспотребнадзора, соответствие СанПиН	5	Акты проверок без замечаний
2.	Соблюдение температурного режима в здании школы	5	Журнал температурного режима
3.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм в работе канализации	5	
4.	Наличие положительного заключения ОГПН	5	Акты проверок без замечаний
5.	Выполнение требований по энергосбережению	5	
6.	Выполнение требований по охране труда	5	
7.	Выполнение требований по пожарной безопасности	5	
8.	Безопасное содержание путей эвакуации	5	
9.	Организация работы по подготовке помещений к проведению различных мероприятий: – на федеральном уровне – на региональном уровне – на муниципальном уровне – на школьном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	10 5 3 2	
10.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины младшего обслуживающего персонала	5	Отчетные документы
11.	Качественная работа всего младшего обслуживающего персонала	5	Отчетные документы
12.	Отсутствие травм у техперсонала	2	Форма статистической отчетности о несчастных случаях
13.	Своевременное списание материальных ценностей	3	Акты списания
14.	Своевременное постановка на подотчет материальных ценностей	3	Документы о постановке на подотчет
15.	Проведение инвентаризации без замечаний	5	Акт инвентаризации
16.	Своевременное оформление заказов, выписка счетов, доставка	1	
17.	Создание в учреждении доступной среды для обучения детей с ОВЗ: – организован образовательный процесс и безбарьерная среда в соответствии с требованиями	2	Региональный мониторинг «Оснащенность и благоустройство»

	– частично	1	
18.	Качественная и своевременная организация работы по благоустройству, озеленению и уборке территории	3	
19.	Своевременное и качественное проведение косметического ремонта помещений школы	5	Акт приемки
20.	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ	1	Отчетные формы
21.	Уровень исполнительской дисциплины: – высокий (представление информации без ошибок, в полном объеме, в установленные сроки) – средний (представление информации с незначительными замечаниями)	2 1	Отчетные формы
22.	Укомплектованность кадрами согласно штатному расписанию 100%	1	Справка о наличии вакансий
23.	Контроль за оптимизацией использования коммунальных ресурсов	2	

5. Критерии оценивания результативности и качества деятельности учителя.

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Форма отчетности
1.	Участие обучающегося под руководством учителя в исследовательской деятельности (конференции, НОУ), в конкурсах, спортивных состязаниях, фестивалях, смотрах: – на уровне Российской Федерации – на уровне региона – на уровне муниципалитета на уровне школы (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются – max 10 баллов)	4 3 2 1	Копии приказов, грамот, сертификатов
2.	Обучающиеся – победители и призеры ВсОШ – на уровне Российской Федерации – на уровне региона – на уровне муниципалитета – на уровне школы (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются – max 10 баллов)	4 3 2 1	Копии приказов, грамот, сертификатов
3.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, выполнение санитарно-гигиенических норм): – развитие (приращение) кабинета, группового помещения, оформление папок, стендов и др. – создание, обновление и систематизация раздаточного и демонстрационного материала, предметно-развивающей среды в соответствии с требованиями нормативных документов (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются – max 2 балла)	1 1	Паспорт кабинета

4.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства – на уровне Российской Федерации – на уровне региона – на уровне муниципалитета – на уровне школы (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются – max 10 баллов)	4 3 2 1	Копии приказов, грамот, сертификатов
5	Уровень активности педагога в инновационной и экспериментальной деятельности: – на уровне Российской Федерации – на уровне региона – на уровне муниципалитета – на уровне школы (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются – max 10 баллов)	4 3 2 1	Копии приказов, грамот, сертификатов
6.	Уровень работы по самообразованию педагога: – наличие индивидуальной программы самообразования; – качество самообразования (на основании творческих отчетов по темам самообразования) – развернутый анализ деятельности по самообразованию с пополнением собственного портфолио. (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются – max 3 балла)	1 1 1	План самообразования
7.	Проведение открытых уроков, мастер-классов, выступлений (очное участие): – на уровне Российской Федерации – на уровне региона – на уровне муниципалитета – на уровне школы (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются – max 10 баллов)	4 3 2 1	Копии приказов, выписки из протокола
8.	Публикация в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях: – на уровне Российской Федерации – на уровне региона – на уровне муниципалитета – на уровне школы (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются – max 10 баллов)	4 3 2 1	Печатный материал, скриншот со страниц публикации
9.	Представление опыта в Интернет-пространстве: – на федеральных сайтах – организация работы личного сайта педагога и регулярное обновление его (не реже 1 раза в неделю) – организован личный сайт, но обновление нерегулярное (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются – max 5 баллов)	3 2 1	Скриншот страницы в Интернет-пространстве
10.	Деятельность в качестве организатора методической работы, эксперта: – координатор профессионального сообщества в сети Интернет	1	Копии приказов, выписки из протокола, анализ работы

	– наставничество – деятельность педагога в качестве эксперта (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются – max 3 балла)	1 1	руководителей ШМО
11.	Уровень исполнительской и трудовой дисциплины: – качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетов – ответственное отношение к дежурству по школе – отсутствие опозданий – наличие опозданий (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются – max 12 баллов)	1-5 1-5 2 -3	Копии грамот
12.	Наличие наград за высокое профессиональное мастерство: – Почетная грамота МО РФ / Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» / другие ведомственные награды – Почетная грамота Министерства культуры РФ – Почетная грамота МО Нижегородской области – Почетная грамота администрации г. о. г. Бор	3 3 2 1	
13.	Доля обучающихся, зарегистрированных в ИС «Навигатор детства» – более 90% – 76% - 90% – 60% -75%	4 3 2	
14.	Участие в социально-значимых проектах – Пушкинская карта – Орлята России – Волонтерство – (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются – max 4 балла)	2 2 2	
15.	Статус учебных предметов в отношении итоговой аттестации по предметам русский язык, литература, математика (4, 9,11 классы) – 1 балл – класс (предмет)	3	Протоколы результатов ОГЭ, ЕГЭ
16.	Организация работы в профильных классах	1	Копии приказов

6. Критерии оценивания результативности и качества деятельности **педагога дополнительного образования.**

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Форма отчетности
1.	Эффективная деятельность по созданию условий для реализации дополнительных общеразвивающих образовательных программ обучающимися: – сохранность контингента в творческих и спортивных объединениях на конец учебного года	2 2	Отчетные формы

	– наличие системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся - промежуточная аттестация (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)		
2.	Освоения дополнительных общеразвивающих образовательных программ обучающимися различных категорий: – обучающиеся «группы риска» – обучающиеся с ОВЗ и инвалиды – обучающиеся, находящиеся под опекой и попечительством (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	3 3 3	Отчетные формы
3.	Реализация социально – значимых программ и проектов дополнительного образования: – социально – значимая программа, проект - разработаны – социально – значимая программа, проект - полностью реализованы	2 3	Отчетные формы
4.	Реализация механизмов сетевого партнерства на договорной основе: – сотрудничество с межведомственными организациями – с организациями профессионального образования (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	3 5	Копия договора
5.	Обеспечение благоприятных межличностных отношений, в том числе с родителями/ законными представителями: – отсутствие конфликтных ситуаций между участниками школьного ученического самоуправления и педагогическими работниками – отсутствие конфликтных ситуаций между обучающимися – отсутствие жалоб со стороны родителей – организация и проведение совместных дел, событий с родителями (законными представителями)	1 1 2 2	
6.	Уровень исполнительской дисциплины – качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетов	3	
7.	Распространение педагогического опыта через проведение семинаров, конференций, мастер – классов на: – школьном уровне – муниципальном уровне – региональном уровне – федеральном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	4 5 6 7	Копии приказов, выписки из протоколов
8.	Реализация различных типов дополнительных общеразвивающих образовательных программ: – модифицированная программа – экспериментальная программа – авторская программа (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	2 3 5	
9.	Аналитическая деятельность: – анализ по выполнению дополнительных образовательных программ	3 2	Отчетные формы

	– мониторинг и обобщение материалов с достигнутыми результатами (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)		
10.	Предоставление опыта в Интернет – пространстве: – наличие собственного сайта и регулярное обновление (не реже 1 раза в неделю) – наличие собственного сайта, но обновление нерегулярное	5 3	Скриншот сайта
11.	Наличие наград за высокое профессиональное мастерство: – Почетная грамота МО РФ – Почетная грамота Министерства культуры РФ – Почетная грамота МО Нижегородской области – Почетная грамота администрации г. о. г. Бор (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	7 6 5 4	Копии приказов, выписки из протоколов

7. Критерии оценивания результативности и качества деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Форма отчетности
1.	Проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах	10	Выписке из протоколов
2.	Создание и функционирование первичных отделений – РДШ – Орлята России – Большая перемена (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	10 10 10	
3.	Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о воспитательной работе в ОО, деятельности первичных отделений – не менее 1 раза в месяц	5	Скриншот с сайта или социальной сети
4.	Активное участие в подготовке педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства по вопросам воспитания	10	
5.	Активное участие в проведении родительских собраний по вопросам воспитания (не менее 1 собрания в параллели)	5	
6.	Проведение индивидуальных консультаций для педагогов, родителей, обучающихся по вопросам воспитания – более 15 консультаций – 11-15 консультаций – 5-10 консультаций	9 7 5	Аналитическая справка
7.	Деятельностное участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференций, открытых классных часов, организация творческих выставок	4 5	Копии приказов

	– школьном уровне – муниципальном уровне – региональном уровне – федеральном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	6 7	
8.	Вовлеченность в проекты и мероприятия в РДШ, Орлята России и другие движения не менее 30% школьников образовательной организации	4	Аналитическая справка
9.	Вовлечение в деятельность РДШ, Орлята России и другие движения школьников не менее 20% обучающихся из «группы риска»	3	Аналитическая справка
10.	Уровень исполнительской дисциплины: – высокий (представление информации без ошибок, в полном объеме, в установленные сроки) – средний (представление информации с незначительными замечаниями)	2 1	

8. Критерии оценивания результативности и качества деятельности *педагога-библиотекаря*.

№ п/п	Показатели эффективности	Максимальный балл
1. Методическая работа		
1.1	Участие в сетевых проектах	Наличие участия или победы: 0,5 балла – участие на школьном уровне; 1 балл – участие на муниципальном уровне; 2 балла – участие на региональном уровне; 3 балла – участие на федеральном уровне; 3 балла – победа на муниципальном уровне; 4 баллов – победа на региональном уровне; 5 баллов – победа на федеральном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.2	Участие в инновационной деятельности	2 балла - на федеральном уровне 1,5 балла - на региональном уровне 1 балл – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.3	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	5 баллов – всероссийский уровень 4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.4	Наличие публикаций	2 балла – всероссийский уровень

		1 балл – региональный уровень (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.5	Наличие обобщенного опыта работы	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.6	Курсовая подготовка	5 баллов
1.7	Владение новыми информационными технологиями в библиотечной деятельности	5 баллов
1.8	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	Очные: 5 баллов – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень Заочные: 3 балла – всероссийский уровень Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату. (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.9	Организация работы библиотекаря и читателей с электронными носителями информации. (Использование автоматизированной базы данных; электронных версий литературы, СМИ; информационно-библиографическое обслуживание читателей; поиск запрашиваемой информации через Интернет)	до 5 баллов
2. Внеурочная деятельность		
2.1	Читательская активность учащихся по итогам отчетного периода:	5 баллов – повышение уровня; 3 балла – на том же уровне. - 5 баллов – снижение
2.2	Качество проведения библиотечных часов (по данным анкетирования классных руководителей)	до 5 баллов
2.3	Количество экземпляров учебно-методической, справочной и художественной литературы	5 баллов – повышение уровня; 3 балла – на том же уровне.
2.4	Оформление тематических книжных выставок	4 балла
3. Индивидуальная работа с учащимися, родителями		
3.1	Осуществление взаимодействия между специалистами, учителями, воспитателями, родителями (законными представителями)	3 баллов
4. Дополнительный критерий		
4.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны	2 балла

	родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации	
4.2	Своевременная сдача отчетов, документации	2 балла
4.3	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ при получении учебников и художественной литературы	3 балла

9. Критерии оценивания результативности и качества деятельности секретаря учебной части.

№ п/п	Показатели эффективности	Максимальный балл
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности директора:	
	– качественная обработка документов, распоряжений, поступивших на исполнение;	0-6
	– качественное и своевременное предоставление отчетной документации;	0-10
	– своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации (запросы, письма, справки и др.);	0-10
	– качественное и своевременное заполнение документов в разных программах Интернет-ресурсов с использованием ресурса электронного документооборота в учебной деятельности.	0-10
2.	За сложность и напряженность:	
	– работа с работниками школы по оформлению печатного материала на конкурсы, семинары, конференции и другие мероприятия;	0-10
	– своевременное выполнение курьерских обязанностей;	0-10
	– отсутствие обоснованных (письменных) жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей;	0-10
	– качественное ведение документации без предъявления замечаний;	
	– своевременное и качественное формирование учебной документации для архивного хранения;	0-10
	– уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, родителями, работниками ОУ.	0-10
	– Ведение баз:	0-10
	○ РГИС ГИА-9;	0-2
	○ РГИС ГИА-11	0-2

10. Критерии оценивания результативности и качества деятельности специалиста по кадрам.

№ п/п	Показатели эффективности	Максимальный балл
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности директора: – Качественно принимает и обрабатывает корреспонденцию, следит за сроками исполнения; – Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. (проверяет правильность оформления подготовленных на подпись директору документов, редактирует их); – Создание банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование; – Разработка должностных инструкций, положений, кадровой документации; – Соответствие школьной документации номенклатуре дел образовательного учреждения; – Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.); – Использование различных информационных ресурсов, новых профессиональных инструментов, готовых программно-методических комплексов для выполнения типичных профессиональных практических задач; – Умение реализовывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения поставленных целей; – Владение приемами убеждения, грамотной официальной письменной речью, техникой общения и профессиональным этикетом; – Разработка и использование новых технологий; – Уровень корпоративной культуры, соблюдение кодекса этики;	0-2 0-4 0-5 0-5 0-2 0-1 0-5 0-5 0-5 0-5 0-5
2.	За сложность и напряженность: – Исполнительская дисциплина, качественное ведение учетно-отчетной документации (своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.); – За высокую компетентность в вопросах кадрового делопроизводства; – За расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; – За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей; – За расширение функциональных обязанностей: работа с архивом школы (прием номенклатурных документов в архив, составление актов на хранение и списание документов); – За участие в проводимых в школе мероприятиях, инициативность, творческий подход; – Своевременное и грамотное заполнение трудовых книжек и личных дел работников; – Внесение предложений по улучшению и оптимизации работы (совершенствование методов сбора, хранения и передачи информации);	0-3 0-5 0-5 0-3 0-3 0-2 0-2 0-5

– Обеспечение сохранности документов;	0-3
– Уровень соответствия требованиям качества (отсутствие содержательных или орфографических ошибок);	0-4
– За интенсивность выполняемых работ (большой объем работы);	0-5
– Наличие высшего профессионального образования;	0-3
– За работу разъездного характера;	0-5
– Ведение баз:	
○ ФИС ФРДО	0-2
– Своевременное предоставление информации на СТАТГРАД	0-2
– Своевременное предоставление информации для отчетов:	
○ ОО-1	0-2
○ ОО-1	0-2

11. Критерии оценивания результативности и качества деятельности старшей вожатой.

№ п/п	Показатели эффективности	Максимальный балл
1. Методическая работа		
1.1	Участие в сетевых проектах	0,5 балла – участие на школьном уровне; 1 балл – участие на муниципальном уровне; 2 балла – участие на региональном уровне; 3 балла – участие на федеральном уровне; 3 балла – победа на муниципальном уровне; 4 баллов – победа на региональном уровне; 5 баллов – победа на федеральном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.2	Участие в инновационной деятельности	2 балла - на федеральном уровне 1,5 балла - на региональном уровне 1 балл – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.3	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	5 баллов – всероссийский уровень 4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.4	Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	4 баллов – авторская программа прошла экспертизу на муниципальном уровне 3 балла – авторская программа прошла экспертизу на областном уровне
1.5	Наличие публикаций	5 баллов – всероссийский уровень 3 балла – региональный уровень (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)

		суммируются)
1.6	Наличие обобщенного опыта работы	5 баллов – всероссийский уровень 4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.7	Курсовая подготовка	5 баллов
1.8	Использование компьютерных программ, регулярное предоставление материалов для школьного сайта	3 балла
2. Внеурочная деятельность		
2.1	Количество общественных органов управления, работу которых курирует ст. вожатый	1 балл - один 3 балла - два 5 баллов – три и более
2.2	Наличие положения (проекта) об ученическом самоуправлении	3 балла
2.3	Доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления в сотрудничестве с органом ученического самоуправления ступени (школы), в сравнении с прошлым учебным годом	1 балл - на том же уровне 2 балла – выше уровня предыдущего периода 3 балла - 100%
2.4	Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом	1 балл - на том же уровне 2 балла – выше уровня предыдущего периода
2.5	Информационные стенды для обучающихся, родителей, педагогов, веб-страница и пр.	2 балла
2.6	Охват обучающихся каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом	1 балл - на том же уровне 2 балла – выше уровня предыдущего периода
2.7	Вовлечение подростков из неблагополучных семей, стоящих на учете	до 5 баллов
2.8	Охват учащихся дополнительным образованием (от 50%)	до 5 баллов
3. Дополнительный критерий		
3.1	Исполнительская дисциплина	2 балла

12. Критерии оценивания результативности и качества деятельности преподавателя-организатора ОБЖ.

№ п/п	Показатели эффективности	Максимальный балл
1. Методическая работа		
1.1	Участие в сетевых проектах	0,5 балла – участие на школьном уровне; 1 балл – участие на муниципальном уровне;

		2 балла – участие на региональном уровне; 3 балла – участие на федеральном уровне; 3 балла – победа на муниципальном уровне; 4 баллов – победа на региональном уровне; 5 баллов – победа на федеральном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.2	Участие в инновационной деятельности	2 балла - на федеральном уровне 1,5 балла - на региональном уровне 1 балл – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.3	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	5 баллов – всероссийский уровень 4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.4	Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	4 баллов – авторская программа прошла экспертизу на муниципальном уровне 3 балла – авторская программа прошла экспертизу на областном уровне
1.5	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень 3 балла – региональный уровень (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.6	Наличие обобщенного опыта работы	5 баллов – всероссийский уровень 4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.7	Курсовая подготовка	5 баллов
1.8	Использование компьютерных программ, регулярное предоставление материалов для школьного сайта	3 балла
2. Учебная деятельность		
2.1	Средний бал учащихся по предмету ОБЖ в сравнении с предыдущим периодом	1 балл - на том же уровне 2 балла – выше уровня предыдущего периода
2.2	Охват учащихся (юношей) 10-х классов пятидневными полевыми сборами	3 балла - 100% учащихся
3. Внеурочная деятельность		
3.1	Своевременная постановка на учет учащихся допризывного возраста.	3 балла – 100% от подлежащих постановке на учет
3.2	Выполнение плана обучения по ГО и ЧС	2 балла – 100% выполнение плана
3.3	Регулярное и качественное проведение плановых тренировочных эвакуаций	3 балла – 100% выполнение плана

	учащихся и работников школы	
3.4	Наличие среди учащихся победителей, призеров и участников конкурсов, соревнований, смотров и т.д.	5 баллов – международный и всероссийский уровень 4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень МОУ (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
3.5	Проведение мероприятий военно-патриотического характера	1 балл – при наличии
4. Дополнительный Критерий		
4.1	Исполнительская дисциплина	2 балла

13. Критерии оценивания результативности и качества деятельности педагога-психолога.

№ п/п	Показатели эффективности	Максимальный балл
1. Методическая работа		
1.1	Участие в сетевых проектах	0,5 балла – участие на школьном уровне; 1 балл – участие на муниципальном уровне; 2 балла – участие на региональном уровне; 3 балла – участие на федеральном уровне; 3 балла – победа на муниципальном уровне; 4 баллов – победа на региональном уровне; 5 баллов – победа на федеральном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.2	Участие в инновационной деятельности	2 балла - на федеральном уровне 1,5 балла - на региональном уровне 1 балл – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.3	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	5 баллов – всероссийский уровень 4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.4	Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	4 балла – авторская программа прошла экспертизу на муниципальном уровне 3 балла – авторская программа прошла экспертизу на областном уровне
1.5	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень 3 балла – региональный уровень

		(При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.6	Представление и распространение собственного опыта работы по решению актуальных проблем сохранения психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников.	5 баллов – всероссийский уровень 4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.7	Курсовая подготовка	5 баллов
1.8	Использование компьютерных программ, регулярное предоставление материалов для школьного сайта	2 балла
1.9	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения	2 балла
1.10	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.).	1 балл – индивидуальные консультации по конкретной проблеме 2 балла – постояннодействующие мероприятия (семинар, клуб, гостиная, тренинги).
1.11	Внедрение современных психолого-педагогических образовательных программ и методического, диагностического инструментария в практику работы психолога.	2 балла – программы, инструменты оптимально отобраны, соответствуют современным требованиям 1 балл – сочетает традиционные и новые программы, методики
1.12	Работа в комиссиях (рабочих группах) по созданию нормативно-правовых документов, инструктивных и методических материалов, внедрению ФГОС и т.п.).	0,5 балла – школьный уровень; 1,5 балла – муниципальный уровень (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
2. Внеурочная деятельность		
2.1	Организация психодиагностического сопровождения образовательного процесса.	1 балл – организация диагностических мероприятий по профессиональному самоопределению учащихся 1 балл – доля учащихся, охваченных групповыми и индивидуальными диагностическими процедурами, от 50% (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
2.2.	Охват учащихся, состоящих на ВШУ, на учете в КДН, ОДН, «группы риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция).	1 балл – 10% 2 балла – от 11 до 25% 3 балла – свыше 26%
2.3	Доля учащихся, охваченных профориентационно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, занятия).	1 балл – 10% 2 балла – от 11 до 25% 3 балла – свыше 26%
2.4	Доля учащихся 8-11 классов, охваченных профориентационной деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации.	1 балл – 10% 2 балла – от 11 до 50% 3 балла – свыше 50%

2.5	Включенность учащихся в социальные проекты, акции, конкурсы, проводимые педагогом-психологом.	1 балл – 10% 2 балла – от 11 до 50% 3 балла – свыше 50%
2.6	Динамика показателей профессионального самоопределения учащихся.	2 балла – положительная динамика у 80% учащихся, охваченных профориентационной работой
2.7	Осуществление психологической поддержки одаренных детей, содействие их развитию.	2 балла
3. Работа с учащимися, родителями		
3.1	Повышение психологической культуры родителей (законных представителей).	1 балл – индивидуальные консультации по конкретной проблеме 2 балла – выступление на общешкольных и классных родительских собраниях, проведение обучающего семинара 3 балла – постояннодействующие мероприятия (семинар, клуб, гостиная, тренинги).
4. Дополнительный критерий		
4.1	Работа с документацией	2 балла - отсутствуют замечания по работе с документами согласно должностной инструкции, правильность и своевременность сдачи отчетов

14. Критерии оценивания результативности и качества деятельности социального педагога.

№ п/п	Показатели эффективности	Максимальный балл
1. Методическая работа		
1.1	Участие в сетевых проектах	0,5 балла – участие на школьном уровне; 1 балл – участие на муниципальном уровне; 2 балла – участие на региональном уровне; 3 балла – участие на федеральном уровне; 3 балла – победа на муниципальном уровне; 4 баллов – победа на региональном уровне; 5 баллов – победа на федеральном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.2	Участие в инновационной деятельности	2 балла - на федеральном уровне 1,5 балла - на региональном уровне 1 балл – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.3	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических	5 баллов – всероссийский уровень 4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень

	чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	2 балла – уровень ОУ (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.4	Разработка планов	4 балла – авторская программа прошла экспертизу на муниципальном уровне 3 балла – авторская программа прошла экспертизу на областном уровне
1.5	Наличие публикаций	2 балла – всероссийский уровень 1 балл – региональный уровень (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
1.6	Наличие обобщенного опыта работы	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ
1.7	Курсовая подготовка	5 баллов
1.8	Использование компьютерных программ, регулярное предоставление материалов для школьного сайта	3 балла
1.9	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	Очные: 5 баллов – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень Заочные: 3 балла – всероссийский уровень Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату. (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)
2. Внеурочная деятельность		
2.1.	Ведение банка данных учащихся по классам (социальный паспорт, учет посещаемости, социальное сопровождение)	2 балла
2.2	Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения	75-100% - 3 балла 50-74% - 2 балла
2.3	Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	75% и выше – 5 баллов
2.4	Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей горячим питанием по месту учебы	70% и выше – 3 балла 61-69% - 2 балла 50-60% - 1 балл
3. Индивидуальная работа с учащимися и родителями		

3.1	Отсутствие правонарушений в ОУ, отсутствие преступлений в ОУ	5 баллов
3.2	Индивидуальная профилактическая работа с детьми «группы риска» (карта сопровождения учащегося)	5 баллов
3.3	Результативность работы по закреплённому направлению (планирование, диагностика, мероприятия, анализ)	2 балла
3.4	Осуществление взаимодействия между специалистами, учителями, воспитателями, родителями (законными представителями), общественностью	3 балла
4. Дополнительный критерий		
4.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации.	2 балла
4.2	Своевременная сдача отчетов, документации	2 балла

15. Критерии оценивания результативности и качества деятельности уборщицы служебных помещений.

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
1	Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений ОУ в соответствии с нормами СанПиН	5 баллов - обработка дез.составом поверхностей парт, стульев; 5 баллов - соблюдение режима проветривания помещений; 5 баллов - обработка от пыли подоконников, полок; 5 баллов - полив цветов
2	Качественное и регулярное проведение генеральных уборок в ОУ	До 10 баллов (проведение один раз в четверть генеральной уборки, мытье стен, окон, радиаторов отопления)
3	Содержание мест складирования уборочного инвентаря в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм	До 10 баллов Наличие маркировки уборочного инвентаря, наличие мерных стаканчиков с маркировкой, наличие и соблюдение требованиям инструкций приготовления дезинфицирующих растворов
4	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда	До 10 баллов Соблюдение правил техники безопасности; умение пользоваться

		огнетушителем; устранение травмоопасных ситуаций; экономия коммунальных ресурсов;
5	Подготовка помещений к новому учебному году	До 10 баллов Участие в мероприятиях по подготовке школы к новому учебному году
6	Уборка туалетов	До 10 баллов Регулярная обработка туалетов дезинфицирующими средствами; наличие и надлежащее содержание специализированного инвентаря; своевременная уборка ТБО
7	Уборка лестничных маршей, обработка перилл	До 10 баллов
8	Уборка специализированных помещений (мастерские, столовая, актовый зал, спортивный зал)	До 10 баллов
9	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	До 10 баллов

16. Критерии оценивания результативности и качества деятельности гардеробщицы.

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
1	Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений ОУ в соответствии с нормами СанПиН	5 баллов – мытье гардероба 5 баллов – соблюдение режима проветривания помещений; 5 баллов – обработка от пыли подоконников, полок
2	Осуществление уборки входной группы	До 5 баллов
3	Качественное и регулярное проведение генеральных уборок в ОУ	До 10 баллов (проведение один раз в четверть генеральной уборки, мытье стен, окон, радиаторов отопления)
4	Содержание мест складирования уборочного инвентаря в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм	До 10 баллов Наличие маркировки уборочного инвентаря, наличие мерных стаканчиков с маркировкой, наличие и соблюдение требованиям инструкций приготовления дезинфицирующих растворов
5	Обеспечение контрольно-пропускного режима	До 10 баллов
6	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда	До 10 баллов Соблюдение правил техники безопасности; умение пользоваться огнетушителем; устранение травмоопасных ситуаций; экономия коммунальных ресурсов;

7	Сохранность верхней одежды учащихся в гардеробе;	До 10 баллов
8	Обеспечение бесперебойной работы гардероба	До 5 баллов
9	Подготовка помещений к новому учебному году	До 10 баллов Участие в мероприятиях по подготовке школы к новому учебному году
10	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	До 10 баллов
11	Звонок	До 5 баллов

17. Критерии оценивания результативности и качества деятельности садовника.

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка участка	До 20 баллов
2	Очистка территории школы от снега	До 10 баллов
3	Покос травы	До 10 баллов
4	Проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений	До 10 баллов
5	Сбор и утилизация опавшей листвы	До 10 баллов
6	Содержание мест складирования уборочного инвентаря в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм	До 10 баллов
7	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда	До 10 баллов Соблюдение правил техники безопасности; умение пользоваться огнетушителем; устранение травмоопасных ситуаций; экономия коммунальных ресурсов;
8	Подготовка помещений к новому учебному году	До 10 баллов Участие в мероприятиях по подготовке школы к новому учебному году
9	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	До 10 баллов

18. Критерии оценивания результативности и качества деятельности рабочего по комплексному обслуживанию здания.

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
1	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования	До 10 баллов
2	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	До 10 баллов
3	Сохранность материалов, инструментов	До 10 баллов
4	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда	До 10 баллов Соблюдение правил техники безопасности; умение пользоваться огнетушителем; устранение травмоопасных ситуаций; экономия коммунальных ресурсов;
5	Подготовка помещений к новому учебному году	До 10 баллов Участие в мероприятиях по подготовке школы к новому учебному году
6	Оперативность выполнения заявок	До 30 баллов
7	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности	До 10 баллов
8	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной. Водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования	До 10 баллов

19. Критерии оценивания результативности и качества деятельности руководителя структурного подразделения ЦДО «Школа полного дня».

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Форма отчетности
1.	Организация вариативности обучения по внеурочной деятельности	2	Учебный план
2.	Информатизация управленческой деятельности	5	Отчетные формы
3.	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам.	5	Устав ОУ, наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативность деятельности
4.	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, конференций, мастер-классов, конкурсов, соревнований и т.п. различного уровня: — на федеральном уровне	3	Копии приказов

	– на региональном уровне – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	2 1	
5.	Сетевое взаимодействие с общественными организациями, образовательными учреждениями.	2	Наличие пакета документов
6.	Участие в инновационной деятельности (наличие статуса инновационной площадки, стажировочной площадки, базовое (опорное) образовательное учреждение): – на федеральном уровне – на региональном уровне – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	3 2 1	Копии приказов
7.	В практике работы учреждения применяются электронные дневники успеваемости и электронные журналы	2	Результаты мониторингов
8.	Уровень оборудования кабинетов в соответствии с требованиями ФГОС: – максимальный – необходимый – минимальный	3 2 1	Доклад руководителя
9.	Участие и организация районных воспитательных мероприятий	3	Копии приказов
10.	Реализация в образовательном учреждении дополнительных образовательных программ по востребованным направлениям	4	Доклад руководителя
11.	Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы учреждения	2	Форма статистической отчетности о несчастных случаях
12.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	1	Доклад руководителя
13.	Наличие системы сопровождения детей с ОВЗ	2	Годовой план работы, аналитическая справка
14.	Создание в учреждении доступной среды для обучения детей с ОВЗ: – организован образовательный процесс и безбарьерная среда в соответствии с требованиями частично	2 1	Региональный мониторинг «Оснащенность и благоустройство»
15.	Организация на базе учреждения в каникулярное время оздоровительно-образовательных лагерей с дневным пребыванием детей: – организованы 4 смены – организованы 3 смены – организованы 2 смены - организована 1 смена	4 3 2 1	Копии приказов
16.	Социально-психологический климат в трудовом коллективе (отсутствие случаев травматизма, нарушения трудового законодательства)	5	Отчетные формы

17.	Профессиональное развитие (участие в профессиональных конкурсах и их результативность) – на федеральном уровне – на региональном уровне – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	3 2 1	Приказы, грамоты
18.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников: – выше установленных показателей на отчетный год – соответствует установленным показателям на отчетный год	2 1	Отчетные формы
19.	Наличие системы работы с запросами родителей	3	Отчетные формы
20.	Взаимодействие с участниками образовательных отношений	3	Журнал обращений
21.	Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан, участников образовательных отношений – нет обращений (жалоб) есть обращения (рассмотрены и приняты решения по исправлению ситуации)	2 1	Журнал обращений
22.	Размещение на официальном сайте учреждения в сети Интернет открыто предъявляемой информации о своей деятельности в установленные сроки согласно ФЗ № 273	1	Скриншоты, отчетные формы
23.	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ	1	Отчетные формы
24.	Наличие системы независимой оценки качества управленческой деятельности	1	Пакет документов
25.	Доля обучающихся, зарегистрированных в ИС «Навигатор детства» – более 90% – 76% - 90% – 60% -75%	5 4 3	Отчетные формы
26.	Отсутствие замечаний, выявленных при проведении проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности, инвентаризации	5	Отчетные формы
27.	Доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию – 80% - 100% – 50% - 79% – менее 50%	5 4 3	Отчетные формы
28.	Наличие педагогов, прошедших курсы повышения квалификации или переподготовки по соответствующим направлениям – 100% – 90-99% – 80-89%	3 2 1	Отчетные формы
29.	Наличие призеров и участников спортивных соревнований и акций (согласно перечня, ежегодно утверждаемого приказами Минобрнауки России, Министерства образования Нижегородской области):		Копии приказов, грамот

	– на федеральном уровне – на региональном уровне – на муниципальном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	3 2 1	
30.	Уровень исполнительской дисциплины: – высокий (представление информации без ошибок, в полном объеме, в установленные сроки) – средний (представление информации с незначительными замечаниями)	2 1	Отчетные формы
31.	Укомплектованность кадрами согласно штатному расписанию 100%	1	Справка о наличии вакансий

20. Критерии оценивания результативности и качества деятельности методиста.

№ п/п	Показатели эффективности	Максимальный балл
1.	Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства на: – школьном уровне – муниципальном уровне – региональном уровне – федеральном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	1 2 3 4
2.	Разработка методических пособий, рекомендаций, программ, положений и т.д.	10
3.	Апробирование и использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик (в т.ч. ИКТ)	5
4.	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности учреждения	5
5.	Участие в разработке и реализации программы развития учреждения, годового плана, социальных проектов.	8
6.	Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности, участие в наполнении сайта учреждения.	5
7.	Наличие аналитических и отчетных материалов о деятельности учреждения, участие в подготовке Публичного доклада	5
8.	Осуществление методического сопровождения аттестации педагогических кадров: – информирует по вопросам нормативно-правового и методического обеспечения процесса аттестации – консультирует по подготовке портфолио	5 5

	– создает условия для развития творческой активности, самореализации в меж- аттестационный период (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	5
9.	Использование новых форм методической работы	5
10.	Своевременное качественное оперативное выполнение значительного объема работы, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, большого объема внеплановой работы	10
11.	Публикация в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях: – на уровне Российской Федерации – на уровне региона – на уровне муниципалитета – на уровне школы (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	4 3 2 1
12.	Распространение педагогического опыта через проведение семинаров, конференций, мастер – классов на: – школьном уровне – муниципальном уровне – региональном уровне – федеральном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	1 2 3 4
13.	Уровень исполнительской дисциплины: – высокий (представление информации без ошибок, в полном объеме, в установленные сроки) – средний (представление информации с незначительными замечаниями)	2 1

21. Критерии оценивания результативности и качества деятельности педагога-организатора.

№ п/п	Показатели эффективности	Максимальный балл
1.	Работа в качестве члена жюри, эксперта в конкурсах, выставках и других формах – школьном уровне – муниципальном уровне – региональном уровне – федеральном уровне (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	4 5 6 7
2.	Активное участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференций, открытых классных часов, организация творческих выставок – школьном уровне – муниципальном уровне – региональном уровне – федеральном уровне	4 5 6 7

	(При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	
3.	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности учреждения	5
4.	Участие в конкурсах педагогического мастерства: – на уровне Российской Федерации – на уровне региона – на уровне муниципалитета – на уровне школы (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	7 5 3 2
5.	Изготовление декораций, написание сценариев, пошив костюмов и т.д.	2
6.	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями. Выступление на родительских собраниях. Участие в проведении дней открытых дверей.	10
7.	Работа в методическом объединении классных руководителей, педагогических советах, семинарах, педагогических чтениях	5
8.	Представление опыта в Интернет-пространстве: – на федеральных сайтах – организация работы личного сайта педагога и регулярное обновление его (не реже 1 раза в неделю) – организован личный сайт, но обновление нерегулярно (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	3 2 1
9.	Своевременное качественное оперативное выполнение значительного объема работы, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, большого объема внеплановой работы	10
10.	Уровень исполнительской дисциплины: – высокий (представление информации без ошибок, в полном объеме, в установленные сроки) – средний (представление информации с незначительными замечаниями)	2 1

Приложение 3
к Положению
О системе оплаты труда
работников МАОУ СШ №8

ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ

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

8. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объёма на время выполнения работ):	
Учителям	до 25 включительно
9. За заведование учебными мастерскими (за каждую):	
Учителям	до 20
10. За проведение внеклассной работы по физической культуре в зависимости от количества классов:	
В общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
11. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря, за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом образовательной организации	до 20 включительно
12. За ведение делопроизводства:	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25 включительно
13. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам в школах, имеющих:	
6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60
14. За заведование учебно-консультационным пунктом:	
Учителям и другим педагогическим работникам	До 65 включительно
15. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
контрактный управляющий	20
16. Руководителю образовательного учреждения за обеспечение функционирования структурного подразделения	до 80 включительно
17. Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе на областных экспериментальных площадках проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
18. Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за обеспечение проведения учебно-тренировочного процесса, соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы	до 25 включительно

19. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30
20. Педагогическим работникам за выполнение работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей:	
- за руководство пришкольным лагерем (каникулярное период);	50
- за руководство трудовой бригадой;	30
- за руководство школьными проектами в течении года);	30
- за организацию выпусков школьной газеты «Вместе»;	30
- за работу по руководству школьными музеями	30

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников по должностям: «учитель», «преподаватель», «педагог» обязанности в образовательных учреждениях устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на коэффициенты, установленные указами Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области.

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

3. В случае если основной образовательной программой предусмотрена данная форма систематического контроля по иным предметам образовательной программы, локальным актом образовательной организации

может быть также предусмотрена доплата по таким предметам, но не более 10% от должностного оклада.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

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

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

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, сурдопедагоги <*>, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности

Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых
---	---

		кабинетов <u><*></u> , заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми <u><*></u> , воспитатели-методисты
2.	Образовательные учреждения высшего профессионального образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Высшие и средние военные образовательные учреждения	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
	2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы - методисты,

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

<*> Данные должности переименованы.

Примечание:

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

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в

Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1. преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
2. учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
3. учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
4. мастерам производственного обучения, старшим мастерам учреждений начального профессионального образования;
5. педагогам дополнительного образования;
6. педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
7. педагогам-психологам;
8. методистам;
9. педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
10. преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ,

школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

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

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

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

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее

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

Приложение 5
к Положению
О системе оплаты труда
работников МАОУ СШ №8

РАСПРОСТРАНЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	учитель, преподаватель, воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным

	программам); воспитатель, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель; концертмейстер; преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств), концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ

1. Из фонда оплаты труда сотрудникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь выплачивается на основании:

- заявления работника;
- приказа МАОУ СШ № 8 с учетом мнения Совета трудового коллектива.
- в зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о рождении и др. подтверждающие документы.

3. Материальная помощь оказывается по следующим основаниям:

Раздел положения	Размер материальной помощи, руб.
3.1 В связи со смертью работника.	до 50 000
3.2 В связи со смертью близких родственников работника (супругов, детей, родителей, родных братьев и сестер).	до 30 000
3.3 В связи со стихийными бедствиями, наносящими значительный материальный ущерб.	до 50 000
3.4 В связи с юбилеями.	до 50 000
3.5 В связи с тяжелым материальным положением.	до 50 000
3.6 В связи с продолжительной болезнью сотрудника и послеоперационным периодом.	до 100 000
3.7 Сотрудникам, воспитывающим двоих и более детей до 18 лет	до 30 000

4. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее размере принимает директор МАОУ СШ №8 путем издания приказа на основании письменного заявления работника.