

Утверждено  
приказом  
комитета образования  
Администрации Боровичского  
муниципального района  
от 18 октября 2023г.  
№ 256

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа д.Волок»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ д.Волок, подведомственного комитету образования Администрации Боровичского муниципального района (далее Примерное положение), регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района от 29.04.2014 № 1195 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Боровичского муниципального района», постановлением Администрации муниципального района от 22.10.2019 № 3485 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Боровичского муниципального района»

1.2. Система оплаты труда работников МАОУ СОШ д.Волок, подведомственного комитету образования Администрации Боровичского муниципального района (далее учреждение), включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Администрации Боровичского муниципального района.

Настоящее Положение распространяется на оплату труда вне зависимости от источника выплат.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом данного Положения.

Положение об оплате труда работников учреждения утверждается приказом комитета образования (далее Комитет).

Штатное расписание учреждения (по форме № Т-3), включающее все должности служащих (профессии рабочих) учреждения, утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с Комитетом.

Направление штатного расписания на согласование председателю Комитета сопровождается справкой за подписью руководителя учреждения, содержащей информацию о причинах внесения изменений в штатное расписание (с конкретизацией размера измене-

ния ставки по должностям, профессиям), а также о количестве вакантных ставок по состоянию на дату направления на согласование штатного расписания (с указанием должностей, профессий и даты возникновения вакансии).

Вакантными следует считать ставки, по которым нет заключенных трудовых договоров (не исключает вакансию заключение договора гражданско-правового характера, оформление дополнительными соглашениями к трудовому договору поручения сотруднику дополнительной работы в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зоны обслуживания в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором).

1.4. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.5. Зарботная плата работников учреждения ограничивается размерами утвержденного фонда оплаты труда.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований областного и муниципального бюджета, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением для руководителя учреждения, рассматриваются созданной в Комитете комиссией по вопросам оплаты труда руководителя учреждения (далее комиссия Комитета) и устанавливаются распоряжением Администрации муниципального района.

1.9. Работники учреждения, включая руководителя и заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, учреждений, органов, осуществляющих управление в сфере образования, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

1.10. Условия оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя), предусмотренные Положением, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом руководителя учреждения.

1.11. Размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения не должен быть ниже размера среднемесячной заработной платы работников учреждения по каждой из должностей (профессий).

1.12. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Администрации Боровичского муниципального района и её структурных подразделений, который доводится муниципальным органом до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать доведённый расчётный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Администрации Боровичского муниципального района и её структурных подразделений.

## **2. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя**

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения состоит из:

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

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения, их заместителей руководителя учреждения конкретизируются трудовым договором.

Назначение размеров окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителю, заместителю руководителя учреждения осуществляется в пределах установленного годового фонда оплаты труда по административно-управленческому персоналу учреждения (с учетом иных должностей, входящих в категорию административно-управленческого персонала данного учреждения).

Решение об установлении выплаты должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя учреждения – распоряжением Администрации муниципального района по ходатайству Комитета;

в отношении заместителя руководителя учреждения – руководителем учреждения на основании решения комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения.

### **2.2. Должностной оклад:**

2.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже

минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$Д_о = (Б_о + Б_о \times K_{п1} + Б_о \times K_{п2} + Б_о \times K_{ср1} + Б_о \times K_{ср2}) \times K_{ind}, \text{ где:}$$

$Д_о$  – должностной оклад руководителя учреждения;

$Б$  – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 15561 рубль;

$K_{п1}$  – коэффициент, характеризующий объем управления учреждения;

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

$K_{ср1}$ , – коэффициенты специфики работы руководителя учреждения;

$K_{ind}$  – коэффициент индексации производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Новгородской областной Думы при принятии областного закона об областном бюджете на очередной финансовый год и на плановый период.

Показатели учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в учреждении, от численности обслуживаемого населения, от особенности деятельности учреждения.

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

Число обслуживаемого населения определяется по состоянию на начало года по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Новгородской области.

Коэффициенты, характеризующие объем управления учреждения:

№ п/п	Показатели по типам (видам) учреждения	Условия	Коэффициент ( $K_{п1}$ )
1	2	3	4
1.	Обучающиеся: общеобразовательных учреждений	до 150 чел.	0,2
		от 150 до 250 чел.	0,3
		от 250 до 350 чел.	0,4
		от 350 до 450 чел.	0,5
		свыше 1500 чел.	0,9

Показатели, характеризующие особенности деятельности учреждения, устанавливаются от наличия в организации филиала, интерната, дошкольных групп, базы отдыха для детей.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) учреждения	Условия	Коэффициент ( $K_{п2}$ )
1	2	3	4
1.	Количество филиалов	за каждый филиал	0,1
2.	Наличие дошкольного отделения	за каждое отделение	0,15
3.	Наличие отдельно стоящих зданий	за каждое здание	0,05
4.	За работу в условиях отсутствия в штатном расписании должности заместителя директора по АХЧ или завхо-	-	0,3

	за (для учреждений, расположенных в сельской местности)		
--	---	--	--

Для руководителя учреждения условия труда в которых отличаются от нормальных устанавливаются коэффициенты специфики работы в размере:

- за работу в отдельных образовательных учреждениях с особыми условиями труда ( $K_{cp1}$ ):

- за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности – 0,25»

2.2.2. Должностной оклад единственного заместителя руководителя, заместителя руководителя по учебной, учебно-методической (информационно-методической) работе устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, других заместителей руководителя – на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер общей выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, устанавливаются руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (квалификационного уровня) и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада в пределах минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (МРОТ).

Размер выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения за совмещение (преподавательскую деятельность) устанавливается с учетом часов согласно тарификации. При этом, должностной оклад за преподавательскую деятельность формируется из базового оклада по соответствующей ПКГ должностей педагогических работников и повышающих коэффициентов к нему в соответствии с Положением. Выплаты стимулирующего характера за совмещение преподавательской деятельности руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения не устанавливаются. Решение об установлении оплаты за совмещение преподавательской деятельности по руководителю учреждения утверждается распоряжением Администрации муниципального района на основании ходатайства Комитета, по заместителю руководителя учреждения – приказом учреждения;

выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми

условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

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

оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.2. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.3.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является распоряжение Администрации Боровичского муниципального района, заместителю руководителя – приказ руководителя учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу, и определяются:

в отношении руководителя учреждения – распоряжением Администрации муниципального района по ходатайству Комитета;

в отношении заместителя руководителя – на основании решения комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.4.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяются с учетом показателей оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности, указанных в Приложении № 1 к настоящему Положению. Изменение наименования показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности руководителя не влияет на максимальное количество

баллов и не является изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Заместителю руководителя учреждения конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности его деятельности, установленными Положением (Приложение № 3).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований в соответствии с распоряжением Администрации муниципального района по ходатайству Комитета.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения, при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности руководителя учреждения согласно Приложению № 1 к настоящему Положению проводится комиссией Комитета не позднее 20 января. Комиссия Комитета рассматривает отчет руководителя учреждения, на его основе проводит оценку выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности, согласовывает сумму баллов, набранных руководителем учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту. При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий по результатам сдачи бюджетной отчетности, наличии дисциплинарных взысканий, Комиссия Комитета принимает решение о снижении размера стимулирующих выплат до 100% на период до 1 года. Конкретный размер снижения стимулирующих выплат принимается по решению Комиссии. Комиссия Комитета направляет ходатайство в Администрацию муниципального района до 20 января текущего года. Распоряжение Администрации муниципального района о назначении выплат направляется в Комитет не позднее 25 января текущего года.

Комиссия учреждения рассматривает отчет, поданный в письменном виде заместителем руководителя учреждения об оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности, согласует набранную сумму баллов и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту. При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бюджетной отчетности, комиссия Комитета направляет представление руководителю учреждения о снижении размера стимулирующих выплат заместителю руководителя. В этом случае руководитель учреждения обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

2.4.3. Вновь назначенному руководителю учреждения устанавливается стимулирующая выплата в размере 70% базового оклада до назначения стимулирующих выплат в

порядке, установленном в настоящем Положении, но не более 6 месяцев.

2.4.4. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно, либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, устанавливается за наличие государственной или ведомственной награды, ученой степени: начиная с момента предоставления документов о награждении государственной или ведомственной награды, присвоении учёной степени.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливается при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами – до 50% должностного оклада;

по итогам конкретного мероприятия (муниципального или областного уровня) – до 50% должностного оклада;

организация и качественное проведение семинаров вне плана работы Комитета – до 50% должностного оклада;

выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок (к особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений по реализации политики в области образования (областного и муниципального уровня)) – до 50% должностного оклада;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами различного уровня, – до 50% должностного оклада.

Размер единовременной выплаты за качество выполняемых работ в совокупности не должен превышать 50% (не более 1 раз в квартал);

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

ежемесячно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации, ведомственные награды, утверждённые министерством Российской Федерации) – 10%;

за ученые степени:

кандидат наук – 25%;

доктор наук – 60%.

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

от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;

свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по



совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

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

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

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

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

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

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально распоряжением Администрации муниципального района.

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

2.4.6. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Администрации муниципального района по ходатайству Комитета в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы руководителя, указанными в Приложении № 2 к настоящему Положению, в размере до 100 процентов должностного оклада на основании предоставленного руководителем самоанализа. Самоанализ представляется руководителем учреждения в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за исключением четвертого квартала. Самоанализ за четвертый квартал представляется руководителями до 20 декабря. Выплаты за четвертый квартал производятся в текущем финансовом году.

Комиссия Комитета направляет ходатайство с Администрацию муниципального района до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Распоряжение Администрации муниципального района направляется в Комитет не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал заместителю руководителя учреждения устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя, указанными в Приложении № 2 к настоящему Примерному положению, в размере до 80 процентов должностного оклада на основании предоставленного самоанализа в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за исключением четвертого квартала. Самоанализ за четвертый квартал представляется до 20 декабря. Выплаты за четвертый квартал производятся в текущем финансовом году.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения премиальная выплата не выплачивается за очередной отчетный квартал, подлежащий премированию.

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

2.5. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности учреждения.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
		руководителя учреждения	заместителя руководителя
1	2	3	4
1.	Общеобразовательные учреждения	2,5	2

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

Ответственность за соблюдение предельной кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения несет руководитель учреждения.

2.6. Оплата труда работника, исполняющего обязанности временно отсутствующего руководителя (болезнь, отпуск, командировка или любые другие отвлечения от работы) осуществляется в соответствии с абзацем вторым подпункта 2.3.1 пункта 2.3 (в отношении заместителей руководителя) и подпунктом 3.6.5 пункта 3.6 (в отношении иных работников). Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения.

Оплата труда работника учреждения, исполняющего обязанности руководителя на период вакансии по данной должности, без освобождения от занимаемой в учреждении должности осуществляется выплатой:

- 30% (в отношении заместителей) и 50% (в отношении иных работников) должностного оклада руководителя согласно штатному расписанию с учетом количества фактически отработанного времени;

- заработной платы по основной должности, установленной приказами учреждения на момент возложения обязанностей руководителя;

- выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ в соответствии с подпунктом 2.4.4 пункта 2.4 (в отношении заместителей руководителя) или подпунктом 3.7.3 пункта 3.7 (в отношении иных работников), премиальных выплат в соответствии с подпунктом 2.4.6 пункта 2.4 (в отношении заместителей руководителя) или подпунктом 3.7.5 пункта 3.7 (в отношении иных работников), устанавливаемых приказами учреждения согласно решению комиссии по вопросам оплаты труда учреждения на основании ходатайства комитета образования Администрации Боровичского муниципального района.

Оплата труда работника, исполняющего обязанности руководителя по срочному трудовому договору, устанавливается распоряжением Администрации Боровичского муниципального района в соответствии с разделом 2 настоящего положения.

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

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

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

#### **3.2. Должностной оклад**

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

Повышающие коэффициенты к базовым окладам устанавливаются работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также при замещении должности, предусматривающей категориальность.

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

Базовым окладом является минимальный оклад работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую ПКГ, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

### 3.4. Размеры базовых окладов работников учреждения:

3.4.1. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	помощник воспитателя	5707
1.2.	Второй уровень		
1.2.1	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5993
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	7324
2.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	8138
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	9047
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель*, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, тьютор**, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед педагог-библиотекарь	9940
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей***	9409
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10337

3.4.2. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий.	4281

3.4.6. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности, не включенные в ПКГ, составляют:

Должности	Размер должностного оклада (рублей)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26570

3.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:

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

за наличие высшего образования – 0,10;

за индивидуальное обучение детей на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 0,20;

за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых – 0,20;

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении – 0,20;

за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

1 квалификационный уровень – 0,55;

2 квалификационный уровень – 0,50;

3 квалификационный уровень – 0,46;

4 квалификационный уровень – 0,43;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

1 квалификационный уровень – 0,78;

2 квалификационный уровень – 0,71;

3 квалификационный уровень – 0,65;

4 квалификационный уровень – 0,60;

за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным – 0,10;

за работу в учреждении в течение двух лет после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием – 0,71;

за работу в учреждении в течение двух лет после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом – 0,28.

3.5.2. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, общепрофессиональных должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, общепрофессиональных должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития)\* - 0,20;

за работу в специальных (коррекционных) образовательных классах (группах) для детей с задержкой психического развития\* - 0,15;

за работу в дошкольных группах образовательных организаций:

помощникам воспитателей – 0,90;

младшим воспитателям – 0,81.

\* устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.5.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в образовательном учреждении (в том числе филиале учреждения), расположенном в сельской местности – 0,25.

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

за высшую квалификационную категорию – 0,40;

за первую квалификационную категорию – 0,30.

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

государственные награды, установленные Российской Федерации, ведомственными министерством просвещения Российской Федерации и министерством спорта Российской Федерации – 0,10;

за ученые степени:

кандидат наук – 0,25;

доктор наук – 0,60.

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

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

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

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

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.5.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Выплаты компенсационного характера:

3.6.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

3.6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

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

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

3.6.5. Размер общей выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, устанавливаются работнику по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (квалификационного уровня) и (или) объема дополнительной работы:

до 50% должностного оклада при выполнении работы более низкой квалификации или соответствующей уровню квалификации работы, определенной трудовым договором;  
до 100% должностного оклада при выполнении работы более высокой квалификации.

Уровень квалификации по каждой из профессий и должностей приведен в таблицах по установлению базовых окладов.

3.6.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждения в пределах общего фонда экономии заработной платы в процентах к должностным окладам и абсолютных величинах.

3.6.7. Наименование видов выплат, категории получателей, ежемесячный размер выплаты работникам устанавливаются учреждением самостоятельно.

3.6.8. Перечень работников, конкретные размеры выплат к должностным окладам устанавливаются решением комиссии, фиксируются приказом директора учреждения и доводится до сведения работника под роспись.

3.6.9. Срок установления выплат зависит от вида и характера выполняемых работ. Выплаты работникам учреждения могут устанавливаться на календарный год, ежеквартально, ежемесячно, единовременно. Распределение выплат компенсационного характера осуществляется по итогам каждого месяца.

3.6.10. Перечень дополнительных работ и размер ежемесячных компенсационных выплат за их выполнение при наличии ФОТ:

- для педагогических работников

3.6.10.1. Классное руководство 1 – 11 классов – 50 рублей (из расчета на одного ученика);

3.6.10.2. Проверка тетрадей (выплаты производятся из расчета на одного обучаемого ученика):

1 – 4 классы – 25 рублей (тетради проверяются каждый день);

5 – 11 классы за проверку письменных работ:

русский язык и литература – 5-6 класс – 20 рублей; 7 – 11 класс – 15 рублей;

математика – 5 – 6 класс - 15 рублей; 7 – 11 класс - 10 рублей;

3.6.10.3. Заведование кабинетами:

учебный кабинет – 300 рублей;

спортивный зал – 600 рублей;

3.6.10.4. Заведование учебно-опытным участком (в период апрель - октябрь) – 500 рублей;

3.6.10.5. За проведение спортивных мероприятий, спортивно-массовой работы – до 5000 рублей;



- 3.6.10.6. Выполнение обязанностей социального педагога – до 20% должностного оклада;
- 3.6.10.7. Выполнение обязанностей координатора школьного сайта - до 3000 рублей;
- 3.6.10.8. Учёт и организация льготного питания детей из малообеспеченных семей и предоставление отчетности в отдел соцзащиты(ежемесячно) – до 4000 рублей;
- 3.6.10.9. Выполнение обязанностей администратора электронного журнала и электронного дневника – до 4000 рублей;
- 3.6.10.10. Выполнение обязанностей ответственного за мониторинг и своевременное размещение информации на сайтах ННШ, ГМУ, закупок – до 3000 рублей;
- 3.6.10.11. За ведение документации по допризывной подготовке учащихся, по организации работы в Учреждении по вопросам ГО и ЧС – до 3000 рублей;
- 3.6.10.12. За специфику предмета и интенсивность работы (учителя математики, русского языка) до 15 % от базового оклада по занимаемой должности;
- 3.6.10.13. Ответственному за организацию предпрофильной подготовки учащихся – до 3000 рублей;
- 3.6.10.14. Ответственному за организацию воспитательной работы с коллективом учащихся – до 5000 рублей;
- 3.6.10.15. Ответственным за работу с библиотечным фондом – до 3000 рублей;
- 3.6.10.16. Ответственному за организацию методической работы – до 3000 рублей;
- 3.6.10.17. За выполнение обязанностей лаборанта – до 1000 рублей;
- 3.6.10.18. За ведение документации по охране труда в ОУ, контроль за соблюдением инструкций по ОТ всеми работниками школы - до 50% должностного оклада;
- 3.6.10.19. Ответственному за организацию работы «Движение первых», музея, театра, спортивного клуба, волонтерского движения, патриотического движения, спортивного клуба, отряда ЮИД – до 10000 рублей;
- 3.6.10.20. Подготовка и проведение методических объединений - до 3000 рублей;
- 3.6.10.21. Создание предметно развивающей среды в группе - до 5000 рублей;
- 3.6.10.22. Оформление участков ( д/с) - до 5000 рублей;
- 3.6.10.23. Наставничество( 1 чел.) – до 3000 рублей;

### 3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры и условия применения стимулирующих выплат определяются Положением учреждения и могут устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютных значениях.

3.7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности, согласно приложению № 4 к Положению, а также по основаниям, указанным в подпункте 3.7.2.2.

3.7.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год не позднее 25 января текущего года в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения на основании отчета работника учреждения. Предельный размер выплаты составляет в размере от 60 до 150 процентов должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников учреждения устанавливается приказом учреждения в размере 5000 рублей.

Оценка выполнения показателей эффективности проводится комиссией учреждения не позднее 25 января календарного года, на который устанавливаются выплаты за ин-

тенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения об их оценки выполнения показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла выраженного в процентах к должностному окладу.

3.7.2.2. Участникам Программы «Учитель для России» на территории Новгородской области устанавливается ежемесячная выплата в размере 22989,0 рублей, ежемесячная выплата назначается без учета фактически отработанного времени.

3.7.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами – до 50% должностного оклада;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами муниципального или областного уровня, – до 50% должностного оклада;

организация и качественное проведение мероприятия муниципального или областного уровня – до 50% должностного оклада;

выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок (к особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений по реализации политики в области образования (областного и муниципального уровня)) – до 50% должностного оклада;

Размер единовременной выплаты за качество выполняемых работ в совокупности не должен превышать 50% (не более 1 раза в месяц).

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

от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;

свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

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

Заседание комиссии проходит ежеквартально, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии учреждения.

3.7.5. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц или квартал выплачиваются за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада из средств экономии фонда оплаты труда в текущем финансовом году. В случае выделения дополнительного финансирования на выполнение значений целевых показателей средней заработной платы педагогических работников, определенных майскими указами Президента Российской Федерации, допускается увеличение размера премияльных выплат до 300% должностного оклада.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответ-

ствии с критериями оценки целевых показателей эффективности деятельности работы для установления премиальных выплат работникам.(Приложение № 5).

При определении показателей эффективности деятельности работы работников учреждения учитываются:

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

Решения об определении размера фонда экономии оплаты труда и об установлении премиальных выплат производятся комиссией учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работы работника учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

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

в отношении руководителя структурного подразделения, и иных работников учреждения, подчиненных заместителю руководителя учреждения – заместителем руководителя учреждения;

в отношении остальных работников учреждения – руководителем структурного подразделения.

Комиссия учреждения рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период из экономии фонда оплаты труда.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам учреждения премиальная выплата не выплачивается за очередной отчетный квартал, подлежащий премированию.

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

3.9. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную

норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

#### **4. Материальная помощь**

4.1. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю и работнику учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с его бракосочетанием при предъявлении свидетельства о заключении брака, копия которого прилагается к заявлению;

рождения (усыновления) у него (им) ребенка при предъявлении свидетельства о рождении (усыновлении), копия которого прилагается к заявлению;

утраты его имущества в результате пожара, стихийного бедствия, аварии, противоправных действий третьих лиц, при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, противопожарной службы, внутренних дел, медицинских организаций и других организаций, которые могут подтвердить данный факт), копии которых прилагаются к заявлению;

смерти (гибели) его близких родственников (супруг, супруга, родители, дети (в том числе усыновленные)) при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, копии которых прилагаются к заявлению;

необходимости лечения и восстановления им здоровья в связи с несчастным случаем, аварией, заболеванием, требующим оперативного вмешательства или прохождения лечения в условиях стационара при предъявлении справки из лечебного учреждения;

в связи с юбилейными датами дня его рождения (50 лет и далее через 5 лет).

В случае смерти (гибели) руководителя и работника учреждения материальная помощь может быть выплачена одному из его близких родственников (супруг, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки) на основании заявления при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих принадлежность к членам его семьи, копии которых прилагаются к заявлению.

4.2. Решение об оказании материальной помощи руководителю принимается Главой муниципального района на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением документов подтверждающих наличие оснований для выплаты и оформляется распоряжением Администрации Боровичского муниципального района.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты и оформляется приказом учреждения.

4.3. Материальная помощь оказывается за счет экономии фонда оплаты труда в размере 0,5 минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» на день осуществления соответствующей выплаты.».

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

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

---

Приложение №1

к Положению об оплате труда работников

МАОУ СОШ д.Волок

Показатели и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности  
руководителя учреждения

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Примечание
1.	Участие в грантовых конкурсах.	получение гранта – 20 б. участие в конкурсе - 10 б. отсутствие участия – 0б.	Предоставление подтверждающих документов: сертификат, заявка и др. Баллы не суммируются.
2.	Содействие в трудоустройстве несовершеннолетних обучающихся в возрасте от 14 до 18 лет.	наличие - 7б. отсутствие - 0б.	Предоставление подтверждающих документов: договор, приказ и др.
3.	Доля выпускников 9-11-х классов, получивших аттестаты об общем образовании.	менее 100% - 0б. 100% - 3б.	Ч1/Ч2*100%, где: Ч1 - количество выпускников, получивших аттестаты; Ч2 - количество выпускников на 31.05. текущего года.
4.	Результативность участия обучающихся на всероссийской олимпиаде школьников.	Федеральный уровень: победитель и (или) призер (2-3 место) - 6б. Региональный уровень: победитель и (или) призер (2-3 место) - 5б. Муниципальный уровень: победитель и (или) призер (2-3 место) - 3б.	Предоставление подтверждающих документов: грамота, диплом и т.д. Подсчет баллов происходит методом поглощения. Баллы не суммируются.

5.	Результативность участия воспитанников дошкольных подразделений образовательных организаций в конкурсах.	Федеральный уровень: победитель и (или) призер (2-3 место) - 6б. Региональный уровень: победитель и (или) призер (2-3 место) - 5б. Муниципальный уровень: победитель и (или) призер (2-3 место) - 3б.	Предоставление подтверждающих документов: грамота, диплом и т.д. Подсчет баллов происходит методом поглощения. Баллы не суммируются.
6.	Доля обучающихся, выполнивших нормы ГТО от количества, принявших участие в сдаче норм ГТО.	менее 20% - 0 б. от 20%- 2 б.	$Ч1/Ч2*100\%$ , где: Ч1 - количество обучающихся, выполнивших нормы ГТО Ч2 - количество обучающихся, принявших участие в сдаче норм ГТО
7.	Доля обучающихся (с 5 лет), охваченных дополнительными общеобразовательными программами технической и естественно-научной направленности, реализуемыми на базе учреждения (за исключением внеурочной деятельности).	менее 25% - 0 б. от 25 % - 2б.	$Ч1/Ч2*100\%$ , где: Ч1 - количество обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными программами технической и естественно-научной направленности, реализуемыми на базе учреждения (за исключением внеурочной деятельности); Ч2 - общее количество обучающихся по состоянию на 01.09 (из отчета ОО-1, 85-К)
8.	Отсутствие детей, пропускающих занятия по неуважительной причине, свыше 20% учебного времени.	отсутствие - 2 б. наличие - 0 б.	Предоставление подтверждающих документов: выписка из дневника.ru
9.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	25 и более %- 4 б. 15-24% - 3 б. менее 15% - 0 б.	$Ч1/Ч2) * 100\%$ , где: Ч1 - количество педагогических работников до 35 лет, работающих в ОУ; Ч2 - общее количество педагогических работников, работающих в ОУ в соответствии с формой № ОО-1

10.	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию.	90% и более – 6 б. 75-89% - 5 б. менее 75% - 0 б.	Ч1/Ч2) * 100%, где: Ч1 - количество педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, работающих в ОУ; Ч2 - общее количество педагогических работников, работающих в ОУ в соответствии с формой № ОО-1
11.	Наличие договоров о целевом обучении по программам высшего и среднего образования по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки 44.00.00 «Образование и педагогические науки».	Наличие договоров - 10б. Наличие молодого специалиста, пришедшего в ОО в результате заключенного договора в отчитываемом году – 12б. отсутствие - 0б. Баллы суммируются.	Предоставление подтверждающих документов: договор
12.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период.	При значении: менее 1%-0б. от 1% до 5%-5б. от 5% до 10%-8б. свыше 10%-10б.	Ч1/(Ч1+Ч2) * 100%, где: Ч1 - сумма денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности за отчетный период; Ч2 - объем текущих расходов за отчетный период (фактическое поступление средств)
13.	Обеспечение финансовой и организационной эффективности образовательной организации:  - отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам с поставщиками и подрядчиками, прочими дебиторами и кредиторами (родители, сотрудники, подотчетные лица);  - отсутствие превышения обязательств учреждения над утвержденными лимитами (заключение договоров в пределах до-	наличие задолженности – 0 б, отсутствие: кредиторской задолженности – 2 б, дебиторской задолженности – 3 б. Баллы суммируются.  наличие превышения обязательств - 0 б.  отсутствие превышения обязательств - 5 б.	наличие/отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности  отношение утвержденных уточненных на отчетный финансовый год лимитов бюджетных обязательств к сумме договоров, заключенных учреждением в отчетном финансовом году.



	веденных лимитов).		
		ИТОГО: 100б.	

Примечание. Понижающие показатели:

1. Если школа включена в Перечень школ с низкими и (или) необъективными результатами, то из общего количества итоговых баллов руководителя вычитается 25 б. за каждый пункт Перечня.
2. В случае, если в ОУ есть вакансии по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки 44.00.00 «Образование и педагогические науки» (по отчету ОО-1), но не заключен договор о целевом обучении по данному направлению, то вычитается 10 б.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников

МАОУ СОШ д.Волок

### Критерии

оценки целевых показателей эффективности деятельности работы для установления премиальных выплат руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения за квартал

№ п/п	Наименование целевого показателя	Количество баллов (% к должностному окладу)	
		директор	заместители директора
1	2	3	4
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу Комитета, выполнение решений совещаний, поручений председателя Комитета. (Учитывается сдача годового статистического отчета 85-К за первый квартал и отчета ОО-1 за 3 квартал (для ОУ). 20б. – точно и в срок, 15б. – 1-2 нарушения, 0б. – 3 и более. Баллы не суммируются.		12б. – точно и в срок, 8 б. – 1-2 нарушения, 0б. – 3 и более. Баллы не суммируются

2.	<p>Реализация государственной программы «Пушкинская карта» Получение: 12б. - 100%, 4б. – 90 - 99%, до 90% - 0б. Ч1/Ч2*100%, где Ч1 получено всего ПК, Ч2 кол-во учащихся 14-18 лет</p> <p>Использование: 10б. – 90 - 100%, 5б. – 50 - 89%, 3б. – 30 - 49%, 0б. - до 30%. Ч2/Ч1*100, где Ч1 показатель человеко-мероприятия (число детей всего, у которых получена ПК*6 – среднее количество мероприятий, которое может посетить ребенок за квартал), Ч2 количество учащихся, которые использовали ПК в течении квартала*6. Баллы суммируются.</p>		
3.	Отсутствие обращений (жалоб) работников, обучающихся образовательной организации, их родителей (законных представителей), иных лиц, свидетельствующих о неправомерных действиях или бездействии со стороны должностных лиц образовательной организации (за исключением предписаний надзорных органов). <b>15б.</b> – отсутствие, <b>0б.</b> – наличие.		
4.	Проведение мероприятий, не входящих в план работы учреждения не ниже муниципального уровня. <b>15б.</b> – 3 и более, <b>10б.</b> – 2, <b>5б.</b> – 1, <b>0б.</b> – отсутствие.		
5.	Выполнение мероприятий плана по популяризации сайта <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> с целью увеличения охвата посетителей сайта. <b>10б.</b> - выполнение показателей мероприятий плана от 71-100 %, <b>5б.</b> - выполнение показателей мероприятий плана от 31-70 %, <b>0б.</b> - выполнение показателей мероприятий плана от 0-30 %.		
6.	<p>Информирование в социальных страницах VK о проведенных мероприятиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- страница центра «Точка роста» с публикацией собственных новостей, не репост. <b>3б.</b> - не реже 3-х раз в неделю, <b>0б.</b> – меньше 3-х раз в неделю. <b>Только ОО.</b></li> <li>- социальная страница в VK <b>3б.</b> - не реже 3-х раз в неделю, <b>0б.</b> – меньше 3-х раз в неделю. <b>ОО и ДО.</b></li> </ul>		
7.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 7 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». <b>12б.</b> - 100% школа и ДОУ, <b>6б.</b> – 50% только школа или ДОУ, <b>0б.</b> - невыполнение.		-
	<b>ИТОГО: Руководитель - 100 б., заместитель – 80 б</b>		

Показатели и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя по учебно-воспитательной, воспитательной работе учреждения

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Примечание
1.	Участие в грантовых конкурсах.	получение гранта – 15 б. участие в конкурсе - 10 б. отсутствие участия – 0б.	Предоставление подтверждающих документов: сертификат, заявка и др. Баллы не суммируются.
2.	Содействие в трудоустройстве несовершеннолетних обучающихся в возрасте от 14 до 18 лет.	наличие - 7б. отсутствие - 0б.	Предоставление подтверждающих документов: договор, приказ и др.
3.	Доля выпускников 9-11-х классов, получивших аттестаты об общем образовании.	менее 100% - 0б. 100% - 3б.	$Ч1/Ч2*100\%$ , где: Ч1 - количество выпускников, получивших аттестаты; Ч2 - количество выпускников на 31.05. текущего года.
4.	Результативность участия обучающихся на всероссийской олимпиаде школьников.	Федеральный уровень: победитель и (или) призер (2-3 место) - 6б. Региональный уровень: победитель и (или) призер (2-3 место) - 5б. Муниципальный уровень: победитель и (или) призер (2-3 место) - 3б.	Предоставление подтверждающих документов: грамота, диплом и т.д. Подсчет баллов происходит методом поглощения. Баллы не суммируются.

5.	Результативность участия воспитанников дошкольных подразделений образовательных организаций в конкурсах.	Федеральный уровень: победитель и (или) призер (2-3 место) - 6б. Региональный уровень: победитель и (или) призер (2-3 место) - 5б. Муниципальный уровень: победитель и (или) призер (2-3 место) - 3б.	Предоставление подтверждающих документов: грамота, диплом и т.д. Подсчет баллов происходит методом поглощения. Баллы не суммируются.
6.	Доля обучающихся, выполнивших нормы ГТО от количества, принявших участие в сдаче норм ГТО.	менее 20% - 0 б. от 20%- 2 б.	$Ч1/Ч2*100\%$ , где: Ч1 - количество обучающихся, выполнивших нормы ГТО Ч2 - количество обучающихся, принявших участие в сдаче норм ГТО
7.	Доля обучающихся (с 5 лет), охваченных дополнительными общеобразовательными программами технической и естественно-научной направленности, реализуемыми на базе учреждения (за исключением внеурочной деятельности).	менее 25% - 0 б. от 25 % - 2б.	$Ч1/Ч2*100\%$ , где: Ч1 - количество обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными программами технической и естественно-научной направленности, реализуемыми на базе учреждения (за исключением внеурочной деятельности); Ч2 - общее количество обучающихся по состоянию на 01.09 (из отчета ОО-1, 85-К)
8.	Отсутствие детей, пропускающих занятия по неуважительной причине, свыше 20% учебного времени.	отсутствие - 2 б. наличие - 0 б.	Предоставление подтверждающих документов: выписка из дневника.ru
9.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	25 и более %- 4 б. 15-24% - 3 б. менее 15% - 0 б.	$Ч1/Ч2) * 100\%$ , где: Ч1 - количество педагогических работников до 35 лет, работающих в ОУ; Ч2 - общее количество педагогических работников, работающих в ОУ в соответствии с формой № ОО-1
10.	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную катего-	90% и более – 5 б. 75-89% - 6 б.	$Ч1/Ч2) * 100\%$ , где: Ч1 - количество педагогов, имеющих высшую и первую квалификацион-

	рию.	менее 75% - 0 б.	ную категорию, работающих в ОУ; Ч2 - общее количество педагогических работников, работающих в ОУ в соответствии с формой № ОО-1
11.	Наличие договоров о целевом обучении по программам высшего и среднего образования по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки 44.00.00 «Образование и педагогические науки».	Наличие договоров - 10б. Наличие молодого специалиста, пришедшего в ОО в результате заключенного договора в отчитываемом году – 12б. отсутствие - 0б. Баллы суммируются.	Предоставление подтверждающих документов: договор
	Итого- 75б		

Приложение № 4  
к Положению об оплате  
труда работников МАОУ СОШ д.Волок,

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения

	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
<b>I. Педагогические работники образовательного учреждения, реализующие образовательную программу начального, основного, среднего образования</b>				
<b>Направление 1. Результативность независимой оценки качества обучения 45 баллов</b>				
1.1.	Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки	Подтверждение положительных результатов освоения программы результатами независимой оценки качества образования: результаты ВПР, и др	100% усвоение учебного материала	5
		результаты независимой экспертизы обучающихся по адаптированным программам	достаточный коррекционный эффект, выше 70%	5
1.2.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс (ЕГЭ)	результаты итоговой аттестации за курс среднего общего образования	100% обучающихся имеют результаты не ниже установленного минимального количества баллов	100%.- 8б менее 100% - 0 б
			наличие обучающихся, набравших более 70 баллов	10 б
1.3	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс (ГИА)	результаты итоговой аттестации за курс основного общего образования	100% обучающихся имеют результаты не ниже установленного минимального количества баллов	5 б менее 100% - 0 б.
			наличие обучающихся, набравших максимальный балл	8 б
1.4.	Подтверждение качества знаний выпускников 4 класса при переходе в 5 класс			4 б

**Направление 2. Динамика индивидуальных образовательных результатов. Результативность учебных достижений и внеурочной деятельности обучающихся 24 балла**

2.1	Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам *По принципу поглощения	<p><b>Муниципальный уровень *</b> наличие победителей 3 призеров 2 участие 1</p> <p><b>Областной уровень *</b> наличие победителей 4 призеров 3 участие 2</p> <p><b>Всероссийский уровень *</b> наличие победителей 5 призеров 4 участие 3</p>	
			<p><b>Интернет олимпиады всероссийского и международного уровня</b> наличие победителей 3 призеров 2 участие 1</p>	
2.2	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям, спортивно-оздоров. мероприятиям, Спартакиаде по физической культуре, смотрю-конкурсу по физической культуре, Дням Здоровья	Результативность подготовки обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям *По принципу поглощения	<p><b>Муниципальный уровень *</b> наличие победителей 3 призеров 2 участие 1</p> <p><b>Областной уровень *</b> наличие победителей 4 призеров 3 участие 2</p> <p><b>Всероссийский уровень *</b> наличие победителей 5 призеров 4 участие 3</p> <p><b>Интернет конкурсы всероссийского и международного уровня</b> наличие победителей 3 призеров 2 участие 1</p>	
2.3	Подготовка обучающихся и наличие призовых мест (1-3) в мероприятиях «Школа безопасности. Зарница»	Подготовка победителей и призеров	Наличие победителей и призеров: всероссийский уровень 4 региональный, 3 областной уровень 2 муниципальный уровень 1	

2.4	Выполнение государственных требований к физической подготовленности граждан РФ (нормы ГТО)	Участие в сдаче норм ГТО Доля обучающихся, выполнивших нормы ГТО от количества, принявших участие в сдаче норм ГТО	количество обучающихся, выполнивших нормы ГТО участие от 40- 50% свыше 50% 100%	1 1 2 3
2.5	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям	Участие в конкурсах КИТ, «Русский медвежонок», «Кенгуру», «Британский бульдог», «Золотое руно» и т.д.		1
<b>Направление 3. Реализация дополнительной образовательной деятельности с обучающимися - 15 баллов</b>				
3.1	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям	Дистанционное (электронное) обучение по общеобразовательным программам	разработка программы регистрация в сети  формирование группы на платформе <a href="https://dnevnik.ru">dnevnik.ru</a> , <a href="https://uchi.ru/">https://uchi.ru/</a>  реализация курса с применением дистанционных технологий	3
3.2.	Реализация индивидуальных и групповых проектов (д/о), выполненных обучающимися под руководством педагога	В течение периода обучающимися под руководством педагога выполнены проекты, получившие публичное признание	Оформление документации проектов в соответствии с требованиями	3
3.3	Организация внеклассной деятельности по предмету или межпредметной направленности	Проведены внеклассные мероприятия по предмету	Предоставление сценариев, фотоотчетов, программ	2
3.4	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся	Педагог обеспечивает активное включение обучающихся в социально-практическую деятельность, организуемую на уровне образовательного учреждения - 1 балл; учащиеся под руководством педагога участвуют в реализации собственных социальных проектов - 2 балла; педагог осуществляет руководство деятельностью волонтерского отряда поисковой группы, иных постоянно действующих объеди-	При наличии подтверждения	6



		нений обучающихся, осуществляющих общественно-полезную деятельность - 3 балла		
3.5.	Организация культурно - досуговой деятельности учащихся	Проводятся мероприятия культурно-досуговой направленности	Музеи, экскурсии, досуговые мероприятия	1
3.6.	Организация профориентационной работы среди обучающихся (для классных руководителей 1-11 классов)	Доля выпускников 11-х классов общеобразовательных организаций, продолживших обучение в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, расположенных на территории Новгородской области.  Наличие плана профориентационной работы с учащимися и его реализация.	65% от общего количества выпускников - 5 баллов; менее 65% - 0 баллов.  Наличие плана профориентационной работы и ежемесячный отчет о его исполнении – 5 баллов; отсутствие – 0 баллов.	5  5
<b>Направление 4. Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся 9 баллов</b>				
4.1	Организация работы с социально-неблагополучными семьями	Реализуется система постоянной работы с социально-неблагополучными семьями	При наличии подтверждения	2
4.2	Посещение семей:	Посещение семей: обучающихся 1-х классов вновь прибывших обучающихся (предоставление актов обследования семьи)	При предоставлении документов	1,5 0,5
4.3.	Привлечение родителей к общешкольным мероприятиям	КТД классные часы профориентационная работа ремонтные работы, благоустройство кабинета социально-значимые акции		0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
4.4.	Отсутствие обоснованных жалоб			26
<b>Направление 5. Участие в инновационной деятельности 30 баллов</b>				
5.1	Активное участие в профессиональных конкурсах	Результативность участия в профессиональных конкурсах *По принципу поглощения	Муниципальный уровень * победитель призер участие	3 2 1

			Областной уровень* победитель призер участие	4 2 1
			Всероссийский уровень победитель призер участие	5 4 3
			интернет конкурсы всероссийского и международного уровня победитель призер участие	3 2 1
5.2	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта, участие в ОЭР	Представление опыта работы на разных уровнях	Наличие публикаций: Интернет публикации Печатные издания Открытые уроки, мероприятия	1 2 2
		Аттестация на высшую квалификационную категорию	Аттестации в текущем учебном году	2
5.3	Участие в экспертных группах, комиссиях разного уровня по независимой оценке, жюри конкурсов и т.д.)	федеральный уровень - 4 балла; областной уровень - 3 балла; муниципальный уровень - 2 балла	При предоставлении документов. Принцип поглощения	4
5.4	Руководство работой методических служб разного уровня (методического объединения, творческой группы, школы педагогического опыта, педагогической мастерской, сетевого сообщества и другое):	областной уровень - 7 баллов; муниципальный уровень - 5 баллов школьный уровень - 3 балла.	При предоставлении документов. Принцип поглощения.	7
<b>Направление 6. Интенсивность труда 27 баллов</b>				
6.1	Качество разработки, оформления и ведения документов:	рабочие программы - 4 балла; адаптированной образовательной программы-36 ИПРА- 26 внеурочной деятельности – 2 балла За оформление протоколов Всероссийских спортивных соревнований школьников «Президентские состязания» - 2 балла; Норм ГТО, спортивных разрядов- 2 балла Акты посещения семей -2 балла Протоколы родительских собраний - 2 балла	При предоставлении документов Принцип накопления	19

6.2	Дежурство по школе	Классному руководителю дежурного класса Дежурному учителю	26 16	3
6.3.	Наработка результатов деятельности, подготовка к аттестации	Молодой специалист, вновь принятый работник	до 1 года работы	5
	Итого – 240 баллов			

## II. Педагогические работники образовательного учреждения, реализующие образовательную программу дошкольного образования

### 1. Эффективность работы по охране и укреплению физического и психического здоровья детей – 34 б.

1.1.	Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей	Разработана система оздоровительных мероприятий на разные сезоны года		5
1.2.	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни	Система ведения Журнала «Здоровье»		5
1.3.	Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации	Ясли сад от 5 до 10% от 5 до 8% от 1 до 5% от 1 до 5% 0% 0%		5 10 15
1.4.	Отсутствие случаев детского травматизма	Создание безопасных условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность)		4
1.5.	Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни Учреждения	Организация спортивных мероприятий на группе Участие в спортивных мероприятиях учреждения Участие в спортивных мероприятиях города		1 2 3
1.6.	Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе	Доброжелательные отношения, отсутствие конфликтных ситуаций		2

### 2. Качество организации развивающей предметно-пространственной среды-58б.

2.1	Создание условий для работы с детьми в соответствии с современными требованиями	Высокий уровень, творческий подход к выполнению критерия		10
-----	---	--	--	----

2.2.	Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПин	Высокий уровень выполнения критерия Средний уровень	10 5
2.3.	Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды	Высокий уровень выполнения критерия Средний уровень	10 5
2.4.	Обеспечение полифункциональности материалов	Высокий уровень выполнения критерия Средний уровень	2 1
2.5.	Обеспечение вариативности предметной среды	Высокий уровень выполнения критерия Средний уровень	2 1
2.6.	Обеспечение доступности среды	Высокий уровень выполнения критерия Средний уровень	2 1
2.7.	Безопасность предметно-пространственной среды	Отсутствие травмоопасных мест	2
2.8.	Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях Учреждения	Творческий подход в создании условий	20
<b>3. Качество и результативность образовательной деятельности- 63б.</b>			
3.1.	Личный творческий вклад в оснащение воспитательного процесса	Высокий уровень, творческий подход к выполнению критерия	20
3.2.	Своевременное и качественное оформление документации группы (планы, табель, протоколы)	Высокий уровень выполнения критерия	5
3.3.	Формирование системы работы по различным направлениям реализации ФОП дошкольного образования	Качество планирования воспитательно-образовательного процесса: результаты контроля планирования образовательного процесса	3
3.4.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	Высокий уровень, творческий подход к выполнению критерия	2
3.5.	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие)	Творческий подход к реализации критерия	2
3.6.	Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности	Насыщенность предметно-пространственной образовательной среды в достаточном количестве материалами и пособиями	2

3.7.	Не директивная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов	Использование знаков-символов, моделей, перфокарт и т.п.	2
3.8.	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов	Высокий уровень соответствия критерию, средний	3 1
3.9.	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса	Включение в планирование ИКТ; Систематичность в использовании	10 5
3.10.	Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним	Качественное ведение Журнала динамики развития детей	3
3.11.	Ведение педагогических наблюдений	Система ведения записей наблюдений	3
3.12.	Ведение портфолио на каждого ребенка	Содержательность материалов детской деятельности Система в пополнении портфолио документами	2 2
3.13.	Сохранность контингента Посещаемость обучающимися группы	Сад                      ясли с 81 до 90%      с71 до 80% с91 до 95%      с81 до 90% с96 до 100%    с91 до 100% с 100до 105%   с 100до 105% с 106до 110%   с 106до 110% с 111до 115%   с 111до 115% с 116до 120%   с 116до 120%	2 3 4 5 6 8 10
3.14	Отражение результатов диагностики в планах образовательной деятельности	Прослеживается взаимосвязь результатов диагностики и намеченной индивидуальной работой	2
3.15.	Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей участников СВО	Наличие индивидуальных планов работы детьми	10 10 10
3.16.	Наличие в комбинированных группах детей с поддержкой психического развития (устанавливается персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися)	Количество воспитанников с ЗПР	до 15%

	Наличие детей-инвалидов в группе (устанавливается персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися)	Количество детей-инвалидов	до 15%
<b>4. Эффективность взаимодействия в ходе образовательного процесса – 164б.</b>			
4.1.	Участие педагогов в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	Творческий подход. Активное участие	5 2
4.2.	Умение работать в команде	Высокий уровень выполнения критерия, активное участие в жизни коллектива Выход на замену в случае рабочей необходимости	5 2
4.3.	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями	Наличие плана сетевого взаимодействия в группе Включение в календарное планирование сетевое взаимодействие	2 1
4.4.	Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры	Использование разных форм взаимодействия (посещения семьи, анкетирование и т.п.)	2
4.5.	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей, клубов	Высокий уровень и качество мероприятий Средний уровень	4 2
4.6.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей	Отсутствие жалоб Наличие конфликтов	2 -5
4.7.	Первичное выявление семей группы риска	Высокий уровень выполнения критерия	5
4.8.	Выявление и сопровождение детей, семей, находящихся в социально-опасном положении	Высокое качество и добросовестность	10
4.9.	Организация работы с обучающимися из неблагополучных семей, вовлечение их в социально-значимые виды деятельности	Высокий уровень, творческий подход к выполнению критерия	20
4.10	Организация педагогической работы с замещающими семьями, вовлечение их в социально-значимые виды деятельности	Высокий уровень, творческий подход к выполнению критерия	20

4.11.	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники)	<u>Публикация в СМИ:</u> - федеральный уровень - региональный - муниципальный <u>Муниципальный уровень</u> Конкурсы профессиональные Выступление с опытом Участие в м/оединениях и др. мероприятиях <u>Уровень учреждения:</u> - выступление с опытом - смотры (конкурсы) - презентации (педчас) - семинар - педсовет	10 8 6 8 4 2 3 5 1 1 1
4.12.	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов, ведение общественной работы	Высокий уровень выполнения критерия	20
4.13.	Участие в работе службы примирения Учреждения	Высокий уровень выполнения критерия	5
4.14.	Представление материалов на официальный сайт учреждения о жизни группы и профессиональной деятельности	Новостная страница сайта (новости из жизни группы с текстовкой) Помещение новостей и фото на страницу группы	3 1
4.15.	Подготовка документов, информационного материала для сайта учреждения, курирование официального сайта и сайтов других электронных ресурсов	Высокий уровень, творческий подход к выполнению критерия	20
4.16.	Техническое сопровождение работы официального сайта, администрирование электронных сайтов	Высокое качество технического сопровождения	20
4.17.	Количество обучающихся охваченных дополнительным образованием	100% охват 90-99% 80-89% 70-79%	10 8 6 4
<b>5. Уровень профессионализма педагога-64б</b>			

5.1.	Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других дошкольных образовательных организаций, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности	Отзывы в СМИ Записи в книге отзывов Отзывы на сайте учреждения Отзывы на сайте группы	4 3 2 1
5.2.	Признание профессионализма педагога педагогами образовательной организации	Новаторство Наставничество	5 5
5.3.	Признание профессионализма педагога родителями (законными представителями) обучающихся	Итоги анкетирования: 100% 95-99% 90-94%	5 4 3
5.4.	Руководство методическим объединением	Творческий подход	5
5.5.	Участие детей и наличие призеров в городской дошкольной спартакиаде, в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровня.	1 место 2 место 3 место участие	10 7 5 2
5.6.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	- федеральный уровень - региональный - муниципальный	15 13 10
5.7.	Участие в опытно-экспериментальной работе Учреждения	Высокий уровень, творческий подход к выполнению критерия	20
Общая выплата не должна превышать 150 % должностного оклада			



Приложение № 5  
к Примерному положению об оплате  
труда работников МАОУ СОШ  
д.Волок, подведомственного комите-  
ту образования Администрации Бо-  
ровичского муниципального района

**КРИТЕРИИ**

оценки целевых показателей эффективности деятельности работы  
для установления премиальных выплат работникам

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование целевого показателя</b>	<b>Количество баллов (% к должностному окладу)</b>
1.	Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	До 20
2.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	До 50
3.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	До 30
4.	Инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности	До 30
5.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	До 20
<b>Итого</b>		<b>1506</b>