

СОГЛАСОВАНО  
с профсоюзным комитетом  
Протокол от 18 августа 2022  
№ 3

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора школы  
от 19 августа 2022 № 102-О

ПРИНЯТО  
На общем собрании  
работников Учреждения  
Протокол от 18 августа 2022  
№ 2

**ИЗМЕНЕНИЯ К ПОЛОЖЕНИЮ  
об оплате труда работников муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 9»**

На основании Постановления Администрация Великого Новгорода от 15.08.2022 № 3764 «Об утверждении изменений, которые вносятся в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода».

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 № 4465 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода»

1. Пункт 1.5 изложить в следующей редакции:

«1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда»».

2. Абзац пятый пункта 2.2 изложить в следующей редакции:

«Бо - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения (устанавливается в фиксированном размере и составляет 14 749 рублей);».

3. Пункт 3.5 изложить в следующей редакции:

«3.5. Размеры базовых окладов работников учреждения:

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
-------	-------------------------------	--	--------------------------------

1	2	3	4
2. Должности педагогических работников			
2.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	7 092
2.3.	3 квалификационный уровень	педагог-психолог	7 884
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, педагог-библиотекарь	8 662

3.5.4. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1	2	3	4
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня			
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	5 408
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня			
2.1.	1 квалификационный уровень	лаборант	5 698
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией	6 274

3.5.5. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1	2	3	4
1. 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, истопник, сторож, вахтер, уборщик производственных и служебных помещений	4 461
<b>2. Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня</b>			
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, рабочий по зданию, электромонтер	5 002

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

СОГЛАСОВАНО  
с профсоюзным комитетом  
Протокол от 10 января 2022  
№ 1

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора школы  
от 11 января 2022 № 2-О

ПРИНЯТО  
На общем собрании  
работников Учреждения  
Протокол от 10 января 2022  
№ 1

**ИЗМЕНЕНИЯ К ПОЛОЖЕНИЮ  
об оплате труда работников муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 9»**

1. Добавить пункты в раздел 1 «Общее положение» Положения об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» с 10.01.2022:

«1.11. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и повышении МРОТ производить индексацию заработной платы до МРОТ.

1.11.1. Оклад работников индексируется в связи с ростом официально установленного минимального размера платы труда (МРОТ).

1.11.2. При каждом изменении МРОТ проводится увеличение окладов работников до значения МРОТ, установленного законодательством».

1.11.3. Оклад с учетом индексации выплачивается работникам начиная с даты, когда вступило в силу новое значение МРОТ».

---

СОГЛАСОВАНО  
с профсоюзным комитетом  
Протокол от 01.04.2019 № 2

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора школы  
от 02.04.2019 № 96-О

ПРИНЯТО  
На общем собрании  
работников Учреждения  
Протокол от 01.04.2019 № 2

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального автономного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 9»**

**1. Общие положения**

1.1. Правовым основанием оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9», подведомственное комитету по образованию Администрации Великого Новгорода (далее - учреждения), являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральные законы от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановление Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 № 4465 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода", Постановление Администрации Великого Новгорода от 30.12.2014 № 7026 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода».

Распоряжение Администрации Великого Новгорода от 29.11.2018 № 217 рм «О передаче функций по ведению бухгалтерского, налогового учета и отчетности муниципальных образовательных учреждений в муниципальное бюджетное учреждение «Центр финансово-бухгалтерского обслуживания муниципальной системы образования Великого Новгорода»

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

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

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

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

1.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Руководители учреждений, руководствуясь настоящим положением, разрабатывают и утверждают положения об оплате труда работников возглавляемых ими учреждений.

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

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

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

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

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

## **2. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя**

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

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

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

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$Д_о = (Б_о + Б_о \times К_п1 + Б_о \times К_п2 + Б_о \times К_сп1 + Б_о \times К_сп2) \times К_инд$ , где:

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

Б<sub>о</sub> – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада

руководителя учреждения (устанавливается в фиксированном размере и составляет 12 000 рублей);

Кп1 – повышающий коэффициент в зависимости от показателей учреждения, характеризующих объем управления;

Кп2 – повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

Ксп1 и Ксп2 – коэффициенты специфики работы руководителя учреждения;

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

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

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

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

№ п/п	Показатели по типам (видам) учреждений	Условия	Повышающий коэффициент (Кп1)
1	2	3	4
1.	Численность обучающихся общеобразовательных учреждений	до 250 чел.	0,2
		от 251 до 500 чел.	0,4
		от 501 до 1000 чел.	0,6
		свыше 1000 чел.	0,8

2.3. Должностной оклад одного из заместителей руководителя (заместителя руководителя по учебной, учебно-методической работе) устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, других заместителей руководителя - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам:

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

при наличии почетного звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации";

Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", медали ордена "За заслуги перед Отечеством", ордена "За заслуги перед Отечеством" - 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук - 0,1;

доктор наук - 0,2;

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

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

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

2.6. Выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

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

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

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

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

за эффективность и результативность деятельности;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премия по итогам работы за квартал;

2.7.2. Размер выплаты за эффективность и результативность деятельности руководителю учреждения определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных

образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода (приложение № 1 к настоящему Примерному положению).

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

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

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

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

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

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

Выплата за эффективность и результативность деятельности заместителю руководителя учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения.

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

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

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

2.7.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется 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 и грамотами в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами Новгородской области;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области;

при поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами;

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

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается до 100 процентов должностного оклада на основании решения комиссии комитета или комиссии учреждения;

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

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

от 5 до 10 лет - 15 процентов должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 20 процентов должностного оклада;

свыше 15 лет - 30 процентов должностного оклада.

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

руководителю учреждения - комиссией комитета;

заместителю руководителя учреждения - комиссией учреждения.

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

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

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

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

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

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

2.7.5. Премия по итогам работы за квартал руководителю учреждения устанавливается по решению комиссии комитета в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии в размере

до 100 процентов должностного оклада.

Премия по итогам работы за квартал заместителю руководителя учреждения устанавливается по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии (приложение № 1 к настоящему положению) в размере до 80 процентов должностного оклада.

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

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

## 2.8. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

юбилейных дат;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

в отношении заместителя руководителя учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения;

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

в отношении заместителя руководителя учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения;

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

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

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

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

2.10. Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность среднемесячной оплаты труда к величине среднемесячной заработной платы всех работников учреждения, в том числе за счет внебюджетных средств.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения устанавливается от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Предельная кратность
1	2	3
2.	Общеобразовательные учреждения (устанавливается в зависимости от среднесписочной численности учащихся)	
	до 250 чел.	до 3,0
	от 251 до 500 чел.	до 3,5
	от 501 до 1000 чел.	до 4,0
	свыше 1000 чел.	до 5,0

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

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

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

2.11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в кратности от 1 до 4.

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

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

должностного оклада (Приложения 2);

выплат компенсационного характера (Приложения 3; 7);

выплат стимулирующего характера (Приложения 4, 11).

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

Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

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

3.4. 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.

3.5. Размеры базовых окладов работников учреждения:

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
-------	-------------------------------	--	--------------------------------

1	2	3	4
<b>2. Должности педагогических работников</b>			
2.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	5 690
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь	6 950

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
-------	-------------------------------	--	--------------------------------

1	2	3	4
<b>1. Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</b>			
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	4 160
<b>2. Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</b>			
2.1.	1 квалификационный уровень	лаборант	4 384
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией	4 826
<b>3. Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</b>			
3.1.	1 квалификационный уровень	инженер по охране труда	4 784

3.5.3. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер базового оклада (рубли)
-------	-------------------------------	--	--

1	2	3	4
<b>1. Общепрофессиональные профессии рабочих 1 уровня</b>			
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в	3 432

1	2	3	4
		соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, гардеробщик, дворник, сторож, вахтер, уборщик производственных и служебных помещений	
<b>2. Общеотраслевые профессии рабочих 2 уровня</b>			
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, рабочий по зданию, электромонтер	3 848

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

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

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

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

за наличие высшего профессионального образования - 0,10;

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

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

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

1 квалификационный уровень - 0,55;

2 квалификационный уровень - 0,50;

3 квалификационный уровень - 0,46;

4 квалификационный уровень - 0,43;

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

3.6.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ

должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию -  $0,40^2$ , 0,30;

за первую квалификационную категорию -  $0,30^2$ , 0,20;

за вторую квалификационную категорию - 0,10;

3.6.4. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный деятель науки и техники РСФСР", "Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный мастер профтехобразования СССР", "Заслуженный работник культуры СССР", "Заслуженный работник физической культуры СССР", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта СССР", "Почетный работник учреждений начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник учреждений среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации" - 0,1.

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

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

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

выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической

---

<sup>2</sup> Устанавливается для тех педагогических работников, кто прошел аттестацию по новой форме.

деятельности или преподаваемых дисциплин;

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

3.7. Выплаты компенсационного характера:

3.7.1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

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

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

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

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

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

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

3.7.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно

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

### 3.8. Выплаты стимулирующего характера:

3.8.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

3.8.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения;

3.8.3. Выплата за эффективность и результативность деятельности производится по форме в соответствии с приложениями № 4, 11 к настоящему Положению.

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

Выплата за эффективность и результативность деятельности устанавливается 2 раза в год приказом учреждения на очередной финансовый год не позднее 20 января, 20 сентября текущего года в соответствии с решением комиссии учреждения на основании оценочного листа работника учреждения в размере до 250 процентов должностного оклада за фактически отработанное время.

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

Выплата за выполнение особо важной работы устанавливается работникам учреждения в абсолютных значениях.

3.8.4. 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;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области;

при поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами;

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

Размер выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада, на основании решения комиссии учреждения.

Выплаты производятся при наличии фонда экономии оплаты труда.

3.8.5. Выплаты за непрерывный стаж работы в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты:

- для педагогических работников до 20% должностного оклада
  - от 1 года до 5 лет – 5 процентов должностного оклада
  - от 5 до 10 лет – 10 процентов должностного оклада
  - от 10 до 15 лет 15 процентов должностного оклада
  - свыше 15 лет – 20 процентов должностного оклада
- для прочих работников до 30% базового оклада
  - от 1 года до 5 лет - 10 процентов базового оклада;
  - от 5 до 10 лет - 15 процентов базового оклада;
  - от 10 до 15 лет - 20 процентов базового оклада;
  - свыше 15 лет - 30 процентов базового оклада
- для совместителей за непрерывный стаж работы в учреждении до 30% базового оклада
  - от 1 года до 5 лет - 10 процентов базового оклада;
  - от 5 до 10 лет - 15 процентов базового оклада;
  - от 10 до 15 лет - 20 процентов базового оклада;
  - свыше 15 лет - 30 процентов базового оклада

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

Заседание комиссии проходит на 01.01 и 01.09 каждого года и по мере необходимости, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии учреждения;

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

При премировании учитываются:

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.

Премия выплачивается на основании решению комиссии.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования,

определенного для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

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

### 3.9. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин (юбилейные даты; первичный и периодичный медицинский осмотры и т.д.).

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

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

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

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

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

3.10. Согласно статье 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, администрация может привлекать работника на замену временно отсутствующего работника в приказном порядке на срок до одного месяца.

3.11. Замена осуществляется за коллегу отсутствующего по следующим причинам: больничный лист, административный отпуск, курсы повышения квалификации, ежегодный оплачиваемый отпуск.

Расчет замен производится путем деления базового оклада работника на среднемесячное количество трудовых часов для определенных категорий работников и фактически отработанного времени.

3.12. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу),

так и в абсолютных значениях.

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

**Показатели и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности учителей**

№ п/п	Наименование показателя	Подтверждающий документ	Условия выплаты	Количество баллов
1.	Положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по результатам промежуточной аттестации	Годовые отчеты по успеваемости	Отсутствие неуспевающих	5
2.	Положительная динамика степени обученности обучающихся	Годовые отчеты по успеваемости	Средний показатель СОУ по всем классам и предметам, которые ведет учитель по результатам учебного года равен /выше СОУ предыдущего учебного года.	5
3	Результаты независимой оценки качества образования по предметам	протоколы	Отсутствие учащихся, не набравших минимальный балл по предмету в ходе независимой оценки качества образования	5
4	Обеспечение достижения обучающимися результатов освоения ООП ( по завершении обучения на определенном уровне образования)	Приказ о переводе/завершении обучения	Перевод обучающихся на другой уровень образования, выпуск обучающихся.	10
5	Организация мониторинга образовательных достижений обучающихся	Наличие портфолио	Наличие системы мониторинга личностных образовательных достижений.	5
		Анализ диагностических работ, таблиц образовательных результатов	Наличие системы мониторинга метапредметных образовательных достижений	5
		Анализ контрольных работ	Наличие анализа результатов диагностических контрольных работ (стартовая, промежуточная, итоговая)	5
6	Использование в урочной и внеурочной деятельности медиа-ресурсов, ресурсов дистанционных платформ	Перечень ресурсов со ссылками	Факт использования электронных ресурсов	5

7	Реализация индивидуальных и итоговых учебных проектов, выполненных под руководством педагога (9, 10 классы)	Протоколы защиты проектов	Руководство проектной деятельностью обучающихся 9, 10 классов	2/чел.
8	Создание условий для адресной работы с различными категориями обучающихся (одаренные, дети из социально-неблагополучных семей, дети из семей – мигрантов, инвалиды, дети с ОВЗ, дети с дивиантным поведением (общественно-опасным))	Планы работы, программы, результаты мониторинга	Работа педагога с различными категориями обучающихся	5 баллов
9	Проведение коррекционных занятий с детьми с ОВЗ	Ведение журнала занятий	Дополнительная, внеурочная работа учителя с детьми с ОВЗ	1 раз в неделю – 5 баллов 2 раза в неделю – 10 баллов
10	Сохранность контингента обучающихся, вовлеченных во внеурочную деятельность.	Наличие программы, журналы внеурочной деятельности, списки на начало и конец года.	100% обучающихся успешно освоили программу объединения внеурочной деятельности	5
11	Проведение занятий по финансовой грамотности с обучающимися	Наличие планов занятий	Педагог проводит единичные занятия	2
		Наличие приказа по школе, программы и ведение отчетной документации	Педагог организует систематическую работу по обучению учащихся основам финансовой грамотности	30
12	Активность участия в методической работе (МО, творческих группах и др.	Факт участия	Школьный уровень	2
			Муниципальный уровень	3
			Региональный уровень	5
13	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательном учреждении	приказ	Руководитель проектной группы	5
			Участник проектной группы	2
			Разработка методического продукта (проекта, программы, пособия и т.д.)	10
14	Участие в опытно-экспериментальной деятельности	приказ, программа ОЭР, факт личного участия в реализации ОЭР	Продуктивность, личное участие педагога в реализации проекта ОЭР	10
15	Представление опыта работы на разных уровнях (выступления, открытые уроки, мастер-классы)	Факт участия. Наличие сертификатов, дипломов  (при расчете используется принцип поглощения)	Муниципальный уровень	5
			Региональный уровень	10
			Российский уровень	15
			Международный уровень	20

16	Наличие публикаций о результативном практическом опыте в изданиях разного уровня	Статьи, брошюры	Муниципальный уровень	5
			Региональный уровень	10
			Российский уровень	15
			Международный уровень	20
17	Наличие Интернет-публикаций о результативном практическом опыте	Ссылки на сайты	Наличие публикации	5
18	Разработка программ внеурочной деятельности	Программа внеурочной деятельности	Программа внеурочной деятельности, разработанная и реализуемая педагогом, соответствует требованиям стандарта	5
19	Разработка рабочих программ по предметам для обучающихся с ОВЗ	Программа	Программа ,разработанная и реализуемая педагогом, соответствует требованиям стандарта и учитывает рекомендации ПМПК	5
20	Наставничество	Приказ по школе	Реализуется программа /план методического сопровождения молодых специалистов	10
21	Ведение школьной документации, в том числе: классного и электронного журнала, личные дела, отчёты и др.	Справки ВШК	Отсутствие замечаний по ведению документации	5
22	Работа по формированию предметно-развивающей среды как условия для повышения качества обучения	Справка ВШК	Наличие паспорта кабинета	5
23	Наличие особых достижений в профессиональной деятельности	Описание достижений в свободной форме	Факт достижений	до10б (по коллегиальному решению экспертной комиссии)

**Показатели и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности классного руководителя**

№	Наименование Показателя	Условия получения	Кол-во баллов
<b>1. Работа с классным коллективом</b>			
1.1.	Работа классного руководителя по охвату детей дополнительным образованием.	100%- После предоставления всех подтверждений	
<b>2. Формирование здоровьесберегающей среды для участников образовательного процесса</b>			
2.1.	- Охват горячим питанием	80%-данные завстоловой	6
2.2.	-отсутствие травм	данные Корчагиной Е.С.	5
2.3.	-отсутствие представлений ГИБДД	данные от Никитиной М.Н.	5
<b>3. Активная работа классного руководителя по формированию классного коллектива и социальных компетенций учащихся</b>			
3.1.	-Наличие и постоянное обновление портфолио достижений обуч-ся	100% (после представления замдиректора)	5
3.2	-Работа с дневником личностного роста учащихся ФГОС	Да \ нет	5
3.3.	- Руководство социально-практической деятельностью. Наличие социально-значимых проектов В классе есть активнoдействующая волонтерская группа (Список участников, название. Протокол классного собрания)	- 1 б за каждую акцию (отчёт об акции д.б.размещён в сети интернет-сайт или группа ВК)	1
3.4.	В классе есть группа, участвующая в течение года Интеллектуальных и творческих играх «Что?Где?Когда», «Новгородские игрища», «Дебаты», «Математические игры» и др.	- да\нет	3
3.4.	-Публикации на сайте или статья в газете «Школьность»	Каждую четверть да \ нет	4
3.5.	Работа классного руководителя по программе «Образовательный туризм» или Сетевая реализация образовательных программ с целью предоставления качественных образовательных услуг – ( при наличии информации, представленной в комитет по образованию Администрации Великого Новгорода до 28 сентября отчетного года, с указанием уровня образовательной программы, наименования организаций, ресурсы которых используются, количества обучающихся, участвующих в сетевом взаимодействии);	КЛИО (абонемент) Договор с Новгородским краеведческим музеем	5
3.6	Организация и проведение дистанционных воспитательных мероприятий с вовлечением обучающихся и их : акций, флешмобов, конкурсов и т.д. с обязательным размещением в сети интернет	1б - за каждый конкурс (пишем название мероприятия, где размещено)	1
3.7	Работа классного руководителя по реализации программ, методик и мероприятий, направленных на личностное развитие обучающихся, способствующих проявлению обучающимися творческой инициативы , активному полезному досугу, формированию законопослушного поведения.	100% охват обучающихся  75%  50% и меньше	8  6  4
<b>4. Обеспечение взаимодействия с родителями обучающихся</b>			

4.1.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб родителей. Жалоб нет.	3
	вовлечение семей в воспитательные мероприятия города и школы	За каждое мероприятие (отчёт об акции д.б.размещён в сети интернет-сайт или группа ВК)	1
4.2.	Организация работы с социально-неблагополучными детьми и семьями (данные соцпедагога , замдиректора по УВР)	Отсутствие правонарушений (или положит динамика)	2-1
		Отсутствие пропусков без ув. Причины (или положит динамика)	2-1
		Документальное подтверждение профилактической работы с обучающимися	1
4.3.	Охват и сопровождение дополнительным образованием детей "группы риска", состоящих на учете в подразделении по делам несовершеннолетних управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по городу Великий Новгород и в городской комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	Контроль и сопровождение классного руководителя Да\нет	3
<b>5. Работа с одарёнными детьми – (участие и победы в олимпиадах и конкурсах учитывается по принципу поглощения 1 раз. Большой результат поглощает меньший)</b>			
5.1.	<b>Привлечение обуч-ся к участию во Всероссийской олимпиаде школьников</b>	Школьный этап да\нет -участие	2
5.2.	Наличие обучающихся - победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников (муниципальный уровень)	Да\нет -победитель	5
		-призёр	3
5.3.	Наличие обучающихся - победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников (областной уровень)	Да\нет –победитель	10
		-призер	8
5.4.	Наличие обучающихся - победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников (Всероссийский уровень )	Да\нет -победитель	20
		-призёр	15
5.5.	<b>Привлечение обуч-ся к участию в дистанционных олимпиадах российских вузов</b>	Да\нет ( с указанием олимпиады, организатора ,участника олимпиады и его результата)	5
		Наличие победителей\призёров	8-10
<b>6. Подготовка обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, состязаниям различного уровня</b>			
6.1.	Привлечение обуч-ся к участию в конкурсах Минобрнауки , защите проектов и исследовательских работ	Да\нет	3
6.2.	Наличие обучающихся - победителей и призеров различных конкурсов (муниципальный уровень)	Да\нет -победитель	5
		-призёр	3
6.3.	Наличие обучающихся - победителей и призеров различных конкурсов (областной уровень)	Да\нет -победитель	10
		-призёр	8
6.3.	Наличие обучающихся - победителей и призеров различных конкурсов (Всероссийский уровень)	Да\нет -победитель	20
		-призёр	15
6.4.	Привлечение обуч-ся к участию в дистанционных конкурсах, защите проектов и исследовательских работ и т.д.	Да\нет ( с указанием конкурса организатора ,участника конкурса и его результата) – независимо от кол-ва человек	3
		Наличие победителей-призёров,	8-10

		независимо от кол-ва)	
6.5.	Участие в конкурсах профмастерства	Да\нет призёр победитель	5 8 10
<b>7. Спортивно-оздоровительная работа (учителя физической культуры)</b>			
7.1.	Руководство организацией сдачи норм ГТО в школе		
7.2.	Результативность сдачи норм ГТО	Бронза - Серебро- Золото-	2 3 5
7.3.	Доля выпускников 11 классов не менее 20% ,выполнивших нормативы ГТО		10
7.4.	Позитивная динамика результатов тестирования по программе «Президентские состязания»		5
<b>8.</b>	<b>Организация и руководство клубной деятельностью</b>		
	Организация и руководство клубной деятельностью		5