

Постановление администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 29 октября 2008 г. N 4078

"Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Дзержинска, Перечня должностей работников, относимых к основному персоналу муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования"

В соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации, [постановлением](#) Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 N 296 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области", [постановлением](#) Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 N 468 "Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области", [постановлением](#) администрации города от 24.10.2008 N 4008 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа город Дзержинск" в целях повышения уровня доходов и усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников муниципальных образовательных учреждений, руководствуясь [статьей 57](#) Устава городского округа город Дзержинск постановляю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Дзержинска, подведомственных управлению образования ([приложение 1](#)).

Информация об изменениях:

[Постановлением](#) администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 5 июня 2013 г. N 2116 в пункт 1.1 настоящего постановления внесены изменения, [вступающие в силу](#) с момента [опубликования](#) названного постановления

[См. текст пункта в предыдущей редакции](#)

1.1. Произвести увеличение на 30 процентов с 1 сентября 2011 года и на 14 процентов с 1 октября 2012 года должностных окладов педагогическим работникам по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" муниципальных общеобразовательных учреждений (включая общеобразовательные школы, специальные (коррекционные) общеобразовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья) за счет средств субвенций из областного бюджета на общее образование.

Увеличение в соответствии с [абзацами первым, третьим, четвертым](#) настоящего пункта учитывается при исчислении компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Произвести увеличение на 14 процентов должностных окладов другим педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (включая специальные (коррекционные) общеобразовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья), за исключением педагогических работников, должностные оклады которых были повышены в соответствии с [абзацем первым пункта 1.1.](#), и воспитателей специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Произвести увеличение на 29,6 процента с 1 января 2013 года должностных окладов педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, включая специальные (коррекционные) общеобразовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, начальные школы-детские сады, общеобразовательные школы.

~~Произвести увеличение на 13,2 процента с 1 декабря 2012 года по 31 декабря 2012 года заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, включая специальные (коррекционные) общеобразовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, начальные школы детские сады, общеобразовательные школы, путем увеличения стимулирующих выплат.~~

Произвести с 01 октября 2013 года увеличение на 7% минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Дзержинска, за исключением категорий работников, перечисленных в п. 1.1, п. 1.6 настоящего постановления.

ГАРАНТ:

Нумерация пунктов приводится в соответствии с [источником](#)

Информация об изменении:

[Постановлением](#) администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 4 октября 2011 г. N 3465 настоящее постановление дополнено пунктом 1.3, [вступающим в силу](#) с 1 января 2012 г.

1.3. Утвердить соответствие структуры фонда оплаты по основным и средним общеобразовательным школам, включая лицеи, гимназии, школы с углубленным изучением отдельных предметов, должна соответствовать следующему соотношению: не менее 60 процентов фонда оплаты труда учителей и не более 40 процентов фонда оплаты труда прочего персонала (административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего), включая прочий педагогический персонал (другие педагогические работники), - для учреждений, расположенных в сельской местности; не менее 70 процентов фонда оплаты труда учителей и не более 30 процентов фонда оплаты труда прочего персонала для учреждений, расположенных в городской местности.

Информация об изменении:

[Постановлением](#) администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 16 ноября 2011 г. N 4169 настоящее постановление дополнено пунктом 1.4, [вступающим в силу](#) с 1 января 2012 г.

1.4. Установить, что соотношение заработной платы руководителей (включая все выплаты) за счет бюджетных средств образовательных учреждений к средней заработной плате работников основного персонала (включая все выплаты) за счет бюджетных средств данных учреждений по итогам текущего года не должно превышать трех.

Информация об изменении:

[Постановлением](#) администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 5 июня 2013 г. N 2116 в пункт 1.5 настоящего постановления внесены изменения, [вступающие в силу](#) с момента [опубликования](#) названного постановления и [распространяющиеся](#) на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2013 г.

[См. текст пункта в предыдущей редакции](#)

1.5. Произвести с 1 октября 2012 года увеличение минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам на 20 процентов работникам муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей (с учетом увеличения с 1 октября 2011 года размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам работников образовательных учреждений на 6,5% в соответствии с [распоряжением](#) Правительства Нижегородской

области от 7 октября 2011 года N 2053-р "О принятии мер по увеличению на 6,5 процента оплаты труда работников органов исполнительной власти, государственных, казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области"), в том числе медицинским работникам, оплата труда которых производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для данной категории работников соответствующей отрасли.

Произвести с 01 апреля 2013 года увеличение на 44,7% минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей.

Произвести с 01 апреля 2013 года увеличение заработной платы на 44,7% педагогическим работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи "Центр психолого-медико-социального сопровождения", муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) педагогических работников "Центр экспертизы, мониторинга и информационно-методического сопровождения.

Информация об изменении:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 5 июня 2013 г. N 2116 в пункт 1.6 настоящего постановления внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления

См. текст пункта в предыдущей редакции

1.6. Произвести с 1 сентября 2012 года увеличение минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам на 15 процентов воспитателям и помощникам воспитателей (младшим воспитателям) муниципальных специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

~~Произвести увеличение на 13,2 процента с 1 декабря 2012 года по 31 декабря 2012 года заработной платы и фондов оплаты труда педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений в соответствии с абзацем пятым п. 1.1 настоящего постановления.~~

Произвести увеличение на 29,6 процента с 1 января 2013 года должностных окладов и фондов оплаты труда педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений в соответствии с абзацами третьим и четвертым п. 1.1 настоящего постановления.

Произвести с 1 октября 2013 года увеличение на 15% минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников по должностям врачей муниципальных образовательных учреждений, оплата труда которых производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для данной категории работников соответствующей отрасли.

Произвести с 1 октября 2013 года увеличение на 10% минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников работникам, относящимся к среднему медицинскому персоналу, муниципальных образовательных учреждений, оплата труда которых производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для данной категории работников соответствующей отрасли.

Информация об изменении:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 29 октября 2012 г. N 4678 настоящее постановление дополнено пунктом 1.7, распространяющимся на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2012 г.

1.7. Увеличение в соответствии с [пунктом 1.5. - 1.6.](#) учитывается при исчислении компенсационных и иных выплат, установленных положениями об оплате труда.

2. Утвердить Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования ([приложение 2](#)).

3. Утвердить Порядок исчисления стажа руководящей работы руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Дзержинска ([приложение N 3](#)).

4. Утвердить Перечень стимулирующих выплат для руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Дзержинска ([приложение N 4](#)).

5. Управлению образования (Трофимова Л.А.) провести организационную работу по введению новой системы оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях города, подведомственных управлению образования.

6. Признать утратившим силу с 01 апреля 2009 года [постановление](#) администрации города Дзержинска от 23.06.2006 N 73 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Дзержинска, Примерного положения о премировании и материальном стимулировании работников муниципальных образовательных учреждений города Дзержинска".

ГАРАНТ:

По-видимому, в тексте предыдущего абзаца допущена опечатка. Дату названного [постановления](#) следует читать как "23.01.2006"

7. Отделу пресс-службы администрации города (А.Е. Марков) [опубликовать](#) постановление в средствах массовой информации.

8. Постановление вступает в силу с 01 апреля 2009 года.

9. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Мэра по социальной политике Козловского А.В.

Мэр города

В.В. Портнов

Приложение N 1

**Положение
об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений
города Дзержинска, подведомственных управлению образования (далее -
Положение)**

(утв. [постановлением](#) Администрации г.Дзержинска от 29 октября 2008 г. N 4078)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со [статьями 135, 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [постановлением](#) Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 г. N 296 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области, [постановлением](#) Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 N 468 "Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области", постановлениями администрации города Дзержинска [от 24.10.2008 N 4008](#) "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных

учреждений городского округа город Дзержинск", от 24.10.2008 N 4009 "О минимальных должностных окладах (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах заработной платы по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Дзержинск", от 24.10.2008 N 4010 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждений городского округа город Дзержинск", от 24.10.2008 N 4010 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях городского округа город Дзержинск", от 24.10.2008 N 4011 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях городского округа город Дзержинск", другими федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, правовыми актами органов местного самоуправления.

Положение служит основанием для разработки положений об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Дзержинска, подведомственных управлению образования.

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников образовательных учреждений;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей в оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3 Система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с представительными органами работников.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 29 октября 2012 г. N 4678 в пункт 1.4 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления

См. текст пункта в предыдущей редакции

1.4. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений образования включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 29 октября 2012 г. N 4678 в пункт 1.5 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления

См. текст пункта в предыдущей редакции

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по

профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, устанавливаемых Администрацией города Дзержинска.

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

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

1.7. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 29 октября 2012 г. N 4678 в пункт 1.8 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления

См. текст пункта в предыдущей редакции

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения, должностным инструкциям.

1.9. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. В учреждениях, переведённых на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда в муниципальных общеобразовательных учреждениях осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, в муниципальных образовательных учреждениях дополнительного образования детей в соответствии муниципальным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а так же средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников и отражается в смете образовательного учреждения. В учреждениях, финансируемых на основании утверждаемой учредителем бюджетной сметы, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объёмом средств, предусмотренных на оплату труда и средствами, поступающими от деятельности приносящей доход, направленными на оплату труда работников учреждения.

1.10. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании соответствующего норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда

работников образовательного учреждения.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций образовательных учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему учреждений, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением бюджетных услуг.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемый на оплату труда работников образовательных учреждений ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом области об областном бюджете на очередной финансовый год.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается в Положении по оплате труда работников образовательного учреждения.

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

2.3. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России [от 29 мая 2008 г. N 247н](#); [от 29 мая 2008 г. N 248н](#); [от 5 мая 2008 г. N 216н](#); [от 5 мая 2008 г. N 217н](#), [от 06.08.2007 N 526](#), [от 31.08.2007 N 570](#), [от 14.03.2007 N 121н](#), [от 18.07.2007 N 342н](#) и настоящим Положением.

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

Информация об изменениях:

[Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 29 октября 2012 г. N 4678 в пункт 2.5 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления](#)

[См. текст пункта в предыдущей редакции](#)

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательных учреждений по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные

оклады по ПКГ установлены в [Приложении 1](#).

Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых [приказом](#) Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" определена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы (минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам педагогических работников согласно [пункту 1.4. Приложения 1](#) к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

Информация об изменениях:

[Постановлением](#) администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 15 июня 2011 г. N 1758 в пункт 2.6 раздела II настоящего приложения внесены изменения, [вступающие в силу](#) с момента [опубликования](#) названного постановления и [распространяющиеся](#) на правоотношения, возникшие с 1 мая 2011 г.

[См. текст пункта в предыдущей редакции](#)

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) по должности или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в [Приложении N 2](#).

Информация об изменениях:

[Постановлением](#) администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 29 октября 2012 г. N 4678 в пункт 2.7 настоящего приложения внесены изменения, [вступающие в силу](#) с момента [опубликования](#) названного постановления

[См. текст пункта в предыдущей редакции](#)

2.7. Фонд стимулирования образовательного учреждения формируется за счёт бюджетных средств, направленных на оплату труда, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и не может быть менее 30 % общего фонда оплаты труда (начиная с 1 января с 2014 года). Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения изложены в [Приложении N 6](#).

В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении могут быть установлены по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам".

2.8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения определено в [Приложении N 6](#). Работникам

образовательных учреждений устанавливаются доплаты за работу необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально - квалификационных справочников. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении от минимального оклада по профессионально квалификационной группе или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определен в [Приложении N 3](#).

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогических работников.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 2 октября 2009 г. N 3966 подпункт 2.9.1 настоящего приложения изложен в новой редакции, вступающей в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющейся на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2009 г.

См. текст подпункта в предыдущей редакции

2.9.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.9.2. Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ могут применяться повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу ([Приложение N 1](#)).

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 29 октября 2012 г. N 4678 подпункт 2.9.3 пункта 2.9 настоящего приложения изложен в новой редакции, вступающей в силу с момента опубликования названного постановления

См. текст подпункта в предыдущей редакции

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с [Порядком](#) аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года N 209.

2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работника определены в тарифно-квалификационных [справочниках](#) по должностям и профессиям работников учреждений образования Российской Федерации, типовым положением о соответствующем виде и типе образовательного учреждения.

2.9.5. Наличие у работника диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

2.9.6. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном

высшем профессиональном образовании, справки об окончании 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

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

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 30 мая 2011 г. N 1555 в подпункт 2.9.8 пункта 2.9 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющиеся на правоотношения, возникшие с 1 января 2011 г.

См. текст подпункта в предыдущей редакции

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

2.9.9. Основным документом для определения стажа работы являются трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет, засчитывается работа на должностях и в организациях согласно [Приложению 4](#) к настоящему Положению.

2.9.10. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников образовательных учреждений, не предусмотренных настоящим положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.9.11. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) Администрацией города Дзержинска - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном, оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9.12. Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и стаж педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, других работников, устанавливают им должностные оклады; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки. Форма тарификационных списков утверждается нормативно-правовыми актами Министерства образования Нижегородской области.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательных учреждений несет руководитель муниципального образовательного учреждения.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в муниципальных образовательных учреждениях.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 16 ноября 2011 г. N 4169 в подпункт 2.10.1 пункта 2.10 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющиеся на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2011 г.

См. текст подпункта в предыдущей редакции

2.10.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными актами федерального и областного уровня.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности; специалистов (дефектологи, психологи, логопеды и других) психолого-педагогических и медико-социальных образовательных учреждений и комиссий - 36 часов работы в неделю.

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

2.10.5. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1

ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном п. 2.11.1. настоящего Положения.

2.10.6. Учёт учебной работы учителей устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перемен, предусмотренных между уроками, в том числе "динамического часа" для учащихся 1 класса.

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

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 23 августа 2011 г. N 2793 в подпункт 2.10.7 пункта 2.10 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющиеся на правоотношения, возникшие с 4 августа 2011 г.

См. текст подпункта в предыдущей редакции

2.10.7. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям I - IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
- учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений.

2.10.8. Учителям образовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам, в течение учебного года учебная нагрузка меняется по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;
- заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 2 октября 2009 г. N 3966 подпункт 2.10.9. настоящего приложения изложен в новой

редакции, вступающей в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющейся на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2009 г.

См. текст подпункта в предыдущей редакции

2.10.9. Учебная работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой учебной, научной работе.

2.10.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников образовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, ограничивается верхним пределом, определяемым типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида.

При установлении педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной нагрузки (педагогической работы), установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется учредителем образовательного учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательного учреждения. Педагогическая работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.10.11. Предоставление учебной (педагогической работы) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного

года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

Порядок, установленный абзацами первым - третьим настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской, педагогической работы) работникам учреждений дополнительного образования детей.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников образовательных учреждений.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу по совместительству в другом образовательном учреждении, учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

2.11.2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

Тарификация учителей осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы педагогической работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.11.3. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные

консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия, и к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

2.11.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса). В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с [приказом](#) министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за педагогическую работу специалистам предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы учителей определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов учебной (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 должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (воспитателя), если оно

осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

2.12.2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися, высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях начального и среднего профессионального образования	0,05	0,04	0,03
2.	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,06	0,05	0,04

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

- по должности "профессор" кафедры, доктор наук - из расчета минимального должностного оклада по ПКГ по должности "профессор";
- по должности "доцент" кафедры, кандидат наук - из расчета минимального должностного оклада по ПКГ по должности "доцент";
- для лиц, не имеющих ученой степени (учёного звания) - из расчета минимального должностного оклада по ПКГ по должности "ассистент, преподаватель" (пункт 2 Приложения 1).

Почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ, проведения договорных исследовательских работ производится по часовым ставкам, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

3.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 2 октября 2009 г. N 3966 в пункт 3.2 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющиеся на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2009 г.

См. текст пункта в предыдущей редакции

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым

договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом об областном бюджете на очередной финансовый год.

3.3. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем путём произведения величины средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения и коэффициента в зависимости отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя:

$Дор = ЗП_{спр} \times K$, где:

Дор - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

ЗП_{спр} - средняя заработная плата работников основного персонала учреждения;

K - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, устанавливаемый учредителем образовательного учреждения.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 2 октября 2009 г. N 3966 пункт 3.4. настоящего приложения изложен в новой редакции, вступающей в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющейся на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2009 г.

См. текст пункта в предыдущей редакции

3.4. Значения коэффициентов кратности в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений:

1 группа - коэффициент до 5;

2 группа - коэффициент до 4;

3 группа - коэффициент до 3;

4 группа - коэффициент до 2.

3.5. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения по системе рейтинговых баллов (Приложение 5).

3.6. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду и типу экономической деятельности "Образование" муниципальных образовательных учреждений утверждаются Администрацией города Дзержинска.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 29 октября 2012 г. N 4678 в пункт 3.7 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления

См. текст пункта в предыдущей редакции

3.7. Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается, начиная с 2012 года, один раз в два года. Расчет средней заработной платы работников основного персонала за предыдущий календарный год производится в I квартале года установления должностного оклада руководителя.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение

обязанностей, не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

3.8. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов работников (ставок заработной платы), выплат за выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности работника, отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

3.9. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 29 октября 2012 г. N 4678 в пункт 3.10 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления

См. текст пункта в предыдущей редакции

3.10. В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, рабочее время которых учитывается на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица). Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчёт средней численности этой категории работников осуществляется в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

3.11. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 15 июня 2011 г. N 1758 в пункт 3.12 раздела III настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющиеся на правоотношения, возникшие с 1 мая 2011 г.

См. текст пункта в предыдущей редакции

3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, заместителей руководителя в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных [приложением 2](#) к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 6 декабря 2012 г. N 5287 в пункт 3.13 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления

См. текст пункта в предыдущей редакции

3.13. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения утверждаемыми учредителем учреждения за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляемых на оплату труда работников учреждения. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Для руководителя учреждения работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, утверждается постановлением Администрации города Дзержинска.

Оценка эффективности работы руководителей образовательных учреждений осуществляется Управлением образования Администрации города Дзержинска с

привлечением представителей органов самоуправления образовательного учреждения.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 11 января 2010 г. N 2 в пункт 3.14 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления

См. текст пункта в предыдущей редакции

3.14. Руководителю учреждения, заместителям руководителя выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина персональной надбавки за выслугу лет руководителю учреждения рассчитывается исходя из величины средней заработной платы основного персонала учреждения и размера надбавки выраженного в процентах соответствующих стажу руководящей работы:

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

Заместителям руководителя надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя и руководителя учреждения и величины средней заработной платы основного персонала по учреждению, педагогического стажа работы для заместителей курирующих учебно-воспитательную работу и стажа работы для заместителя по административно хозяйственной работе:

$H_v = (Зс * K) * В$ где:

H_v - надбавка за выслугу в денежном выражении;

$Зс$ - средняя заработная плата основного персонала по учреждению;

K - коэффициент соотношения должностного оклада заместителя к должностному окладу руководителя;

$В$ - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

Стаж руководящей работы определяется в порядке, утвержденном правовым актом Администрации города.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 11 января 2010 г. N 2 настоящее приложение дополнено пунктом 3.15, вступающим в силу с момента опубликования названного постановления

3.15. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10 % к средней заработной плате работников основного персонала. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10 % ниже окладов соответствующих руководителей.

4.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 16 ноября 2011 г. N 4169 раздел IV настоящего приложения дополнен пунктом 4.2.1, вступающим в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющимся на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2011 г.

4.2.1. При условии оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.3. Педагогическим работникам при введении в штаты образовательных учреждений должностей классных воспитателей дополнительная оплата за классное руководство не производится. Должностные оклады, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

4.4. Педагогическая работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе. Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 11 января 2010 г. N 2 пункт 4.5. настоящего приложения изложен в новой редакции, вступающей в силу с момента опубликования названного постановления

См. текст пункта в предыдущей редакции

4.5. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Материальная помощь может быть оказана при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным актом учреждения.

4.6. **Исключен.**

Информация об изменениях:

См. текст пункта 4.6

4.7. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на

условиях, определенных договором с банком. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

4.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы определяются учредителем образовательного учреждения и закрепляются в коллективном договоре или в трудовом договоре. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 11 января 2010 г. N 2 настоящее приложение дополнено пунктом 4.9, вступающим в силу с момента опубликования названного постановления

4.9. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в образовательных учреждениях, производится исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава руководителей структурных подразделений по соответствующим квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов, предусмотренных в пункте 2.6. Приложения N 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательных учреждений" к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Дзержинска, подведомственных управлению образования.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 8 декабря 2011 г. N 4649 в настоящее приложение внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющиеся на правоотношения, возникшие с 1 октября 2011 г.

См. текст приложения в предыдущей редакции

**Приложение N 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений,
города Дзержинска, подведомственных
управлению образования**

**Порядок
формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников
образовательных учреждений**

1. Порядок формирования должностных окладов работников образовательных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ и применения повышающих коэффициентов по должности и персональных повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников

учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 3 089 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, рублей
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3 089

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 3 302 рубля.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3 302
2 квалификационный уровень	1,05	3 483

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников - 3600 рублей *, 3 834 рубля.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей *	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3 600	3 834
2 квалификационный уровень	1,11	4 000	4 260
3 квалификационный уровень	1,17	4 200	4 473
4 квалификационный уровень	1,22	4 400	4 686

* **Примечание:** Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников для педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" муниципальных общеобразовательных учреждений (включая специальные (коррекционные) общеобразовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, начальные школы-детские сады, общеобразовательные школы).

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений - 5 112 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	5 112
2 квалификационный уровень	1,04	5 325
3 квалификационный уровень	1,08	5 538

1.6. Положением об оплате труда работников образовательного учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты по должности, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие минимальный оклад по должности.

1.7. По должностям работников относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (п. 1.4), должностей руководителей структурных подразделений (п. 1.5)

предусматриваются повышающие коэффициенты по должности:

- за уровень профессионального образования и учёную степень:

- бакалавр 1,1;

- специалист 1,1;

- магистр 1,1".

- кандидат наук 1,2;

- доктор наук 1,3

- за квалификационную категорию:

- высшая квалификационная категория 1,3

- первая квалификационная категория 1,2;

- вторая квалификационная категория 1,1.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с [Федеральным законом](#) от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

1.8. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад формируют новые минимальные оклады по соответствующим должностям и профессиям и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от оклада. Новый минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и коэффициентов, увеличивающих минимальный оклад.

1.9. Положением об оплате труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;

- за сложность и напряжённость труда;

- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежное увеличение, полученное в результате применения коэффициентов образуют денежные надбавки к окладу и суммируется с минимальным окладом по должности. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведённых увеличений и минимального оклада по должности формируют должностной оклад конкретного работника.

Коэффициент за высокое профессиональное мастерство может устанавливаться

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

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

Коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности может устанавливаться за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в учреждениях повышенного типа (гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

2. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностям работников сферы научных исследований и разработок.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ и применения повышающих коэффициентов по должности и повышающих персональных коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала - 5 964 рубля.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	5 964
2 квалификационный уровень	1,05	6 284
3 квалификационный уровень	1,13	6 710

2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений - 7 455 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	7 455
2 квалификационный уровень	1,14	8 520
3 квалификационный уровень	1,29	9 585

4 квалификационный уровень	1,43	10 650
5 квалификационный уровень	1,57	11 715
6 квалификационный уровень	1,71	12 780

2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников 2 уровня - 3 941 рубль.

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, рублей
Должности научно-технических работников 2 уровня	3 941

2.5. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений - 6 284 рубля.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	6 284
2 квалификационный уровень	1,10	6 923
3 квалификационный уровень	1,22	7 668
4 квалификационный уровень	1,36	8 520
5 квалификационный уровень	1,53	9 585

2.6. Положением об оплате труда работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностям работников сферы научных исследований и разработок предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад:

- квалификация магистр 1,1;
- учёное звание доцент 1,4;
- ученое звание профессор 1,6.

2.7. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад формируют новые минимальные оклады по соответствующим должностям и профессиям и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от оклада. Новый минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и коэффициентов увеличивающих минимальный оклад.

2.8. Положением об оплате труда для работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностям работников сферы научных исследований и разработок предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение

соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежное увеличение, полученное в результате применения коэффициентов образуют денежные надбавки к окладу и суммируется с минимальным окладом по должности. Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведённых увеличений и минимального оклада по должности формируют должностной оклад конкретного работника.

3. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" - 2 880 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	2 880
2 квалификационный уровень	1,07	3 089

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" - 3 018 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3 018
2 квалификационный уровень	1,09	3 302
3 квалификационный уровень	1,20	3 621
4 квалификационный уровень	1,32	3 994
5 квалификационный уровень	1,45	4 367

3.4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" - 3 896 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3 896
2 квалификационный уровень	1,09	4 260
3 квалификационный уровень	1,20	4 686

4 квалификационный уровень	1,33	5 165
5 квалификационный уровень	1,48	5 751

3.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" - 6 177 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	6 177
2 квалификационный уровень	1,10	6 816
3 квалификационный уровень	1,21	7 455

3.6. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности соответствующей ПКГ. Денежное увеличение, полученное в результате применения персональных повышающих коэффициентов образуют денежные надбавки к окладу и суммируются с минимальным окладом по должности соответствующей ПКГ. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности соответствующей ПКГ формируют должностной оклад конкретного работника.

4. Порядок формирования должностных окладов работников образовательных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессионально квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

4.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

4.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы - 2 769 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	

1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

4.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы - 3 162 рубля.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79

4.3.1. Профессии рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии рабочих	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы - 2 769 рублей			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы - 3 162 рубля			
1	5	Повар	1,11
	5	Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
	5	Слесарь-сантехник	1,11
	5	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

4.4. Положением об оплате труда для работников профессионально квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности соответствующей ПКГ. Денежное увеличение, полученное в результате применения персональных повышающих коэффициентов образуют денежные надбавки к окладу и суммируется с минимальным окладом по должности соответствующей ПКГ. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый минимальный оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведённых увеличений и минимального оклада по должности соответствующей ПКГ формируют должностной оклад конкретного работника.

Приложение N 2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
города Дзержинска, подведомственных
управлению образования

Перечень
выплат компенсационного характера

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующими перечнями:

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 15 июня 2011 г. N 1758 в пункт 1.1 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющиеся на правоотношения, возникшие с 1 мая 2011 г.

См. текст пункта в предыдущей редакции

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда территориального и бытового характера.

N	Перечень оснований	Размер надбавок и доплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, а также за границами населенных пунктов (для учреждений круглогодичного действия) (специалистам согласно пункту 1.5. настоящего приложения)	25
2	За работу в учреждениях, не имеющих бытовых коммуникаций (водопровода, центрального отопления, канализации и др.).	10

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 4 октября 2011 г. N 3465 в пункт 1.2 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющиеся на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2011 г.

См. текст пункта в предыдущей редакции

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

N	Перечень оснований	Размер надбавок и доплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);	15 -20
2	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: - руководителю и работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
3	За работу в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы За особые условия работы в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы За работу в общеобразовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима	20 50 65
4	Специалистам психолого-педагогических учреждений по работе с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками)	20
5	Руководителям, заместителям руководителей по	

	учебной, учебно-производственной, воспитательной, учебно-воспитательной, методической работе, непосредственно связанным с учебным процессом, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы повышенного уровня (работающим по специальным программам и специальным учебным планам), библиотекарям, методистам, концертмейстерам лицеев, гимназий, колледжей	15
--	---	----

1.3. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяются Положением об оплате труда работников в образовательном учреждении.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 15 июня 2011 г. N 1758 в пункт 1.4 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющиеся на правоотношения, возникшие с 1 мая 2011 г.

См. текст пункта в предыдущей редакции

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

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 2 октября 2009 г. N 3966 в подпункт 1.5 приложения N 2 к настоящему приложению внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющиеся на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2009 г.

См. текст подпункта в предыдущей редакции

1.5. Установление выплат компенсационного характера за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, а также за границами населенных пунктов (для учреждений круглогодичного действия) осуществляется следующим работникам образовательных учреждений:

1. Руководящие работники:

- директор,
- заместители директора.

2. Специалисты:

- библиотекари, медицинская сестра, педагогические работники, аккомпаниаторы;
- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;
- преподаватели-организаторы ОБЖ, руководители допризывной военной подготовки молодежи;

- руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
- психологи, социальные педагоги, педагоги-психологи,
- лаборанты;
- лаборанты, имеющие высшее и среднее профессиональное образование, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в образовательном (воспитательном) процессе.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 15 июня 2011 г. N 1758 в пункт 1.6 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющиеся на правоотношения, возникшие с 1 мая 2011 г.

См. текст пункта в предыдущей редакции

1.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер доплат (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы))
1	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не менее 20
2	За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию образования СССР от 20.08.1990 N 579)	до 12 (по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях)
3	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
5	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в	Не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой

	выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы
6	За переработку рабочего времени воспитателей вследствие неявки родителей, а также работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере

1.7. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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

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

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 29 октября 2012 г. N 4678 пункт 1.11 настоящего приложения изложен в новой редакции, вступающей в силу с момента опубликования названного постановления
См. текст пункта в предыдущей редакции

1.11. Процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 29 октября 2012 г. N 4678, распространяющимся на правоотношения, возникшие с 1 октября 2012 г., и постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 13 ноября 2012 г. N 4932, вступающим в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющимся на правоотношения, возникшие с 1 октября 2012 г., в настоящее приложение внесены изменения

См. текст приложения в предыдущей редакции

Приложение N 3
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
города Дзержинска, подведомственных
управлению образования

Доплаты
за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):		
Учителям и другим педагогическим работникам	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	10
3. За проверку письменных работ:		
Учителям по русскому языку и литературе		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии		10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ		10
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:		
Учителям в школах		10
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:		
Учителям		до 15
7. За обслуживание вычислительной техники:		
Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по		

другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
8. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Учителям	До 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
9. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
В школах педагогическим работникам (в целом на школу) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
10. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам образовательных учреждений, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения.	до 20
11. За ведение делопроизводства:	
Учителям и другим работникам	до 25
12. За заведование хозяйством:	
Директорам или другим работникам при отсутствии в штате учреждений должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством в вечерних (сменных) школах	до 10
13. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам в школах, имеющих:	
6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60
14. За заведование учебно-консультационными пунктами:	
Учителям и другим педагогическим работникам	10
15. За руководство отделами:	
В учреждениях дополнительного при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела):	
Педагогам дополнительного образования	30
16. Педагогическим работникам образовательных	

учреждений за участие в работе на областных экспериментальных площадках проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
17. Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за обеспечение проведения учебно-тренировочного процесса, соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы	до 25
18. Работникам образовательных учреждений за работу в комиссиях по закупке товаров, услуг методами запроса ценовых котировок и открытых торгов:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
19. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
20. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30
21. За заведование учебно-тепличными участками, тепличными или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ): учителям	до 25

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по профессионально квалификационной группе.

1.1. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" обязанности в общеобразовательных учреждениях (включая специальные (коррекционные) общеобразовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, общеобразовательные школы) устанавливаются в процентах от минимального оклада по **ПКГ**, увеличенного на 30 процентов и на 14 процентов в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Дзержинска.

Доплаты за дополнительно возложенные на других педагогических работников обязанности в общеобразовательных учреждениях (включая специальные (коррекционные) общеобразовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья), за исключением педагогических работников, указанных в **абзаце первом п. 1.1.**, и воспитателей специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, устанавливаются в процентах от минимального оклада по **ПКГ**, увеличенного на 14 процентов.

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с

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

Приложение N 4
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
города Дзержинска, подведомственных
управлению образования

Порядок
определения стажа педагогической работы

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

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

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы	учителя, преподаватели, сурдопедагоги*, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных

	и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов*, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми*, воспитатели-методисты
2	Образовательные учреждения высшего профессионального образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3	Высшие и средние военные	работа (служба) на

	образовательные учреждения	профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4	Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8	Исправительные колонии,	работа (служба) при наличии

	воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	---	---

- данные должности переименованы.

Примечания:

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

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1. Преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2. Учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3. Учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4. Педагогам дополнительного образования;

5. Педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

6. Педагогам-психологам;

7. Методистам;

8. Преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

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

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

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

Приложение N 5
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
города Дзержинска, подведомственных
управлению образования

Порядок
отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате
труда руководителей

1. Муниципальные образовательные учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Отнесение образовательных учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится учредителем учреждения по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	Образовательные учреждения		
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных:	за каждого обучающегося	0,5

	моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности;	(воспитанника)	
3.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
4.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию;	1 0,5
		высшую квалификационную категорию	1
5.	Наличие групп продленного дня		до 20
6.	Наличие в образовательных учреждениях обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении	за каждого дополнительно	0,5
7.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (УОР, ШВСМ, СДЮСШОР, ДЮСШ):		
	спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
10.	Наличие собственного оборудованного и	за каждый вид	до 15

	используемого здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		
11.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
12.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных коррекционных образовательных учреждений)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
13.	Наличие оборудованных и действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащённости	до 10
14.	Наличие филиалов, представительств, У КП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и другого с количеством обучающихся (проживающих, обслуживаемых)	За каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел. от 100 до 200 человек свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50
15.	Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения	За каждую единицу	до 3, но не более 20
16.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства	за каждый вид	до 50
17.	Наличие собственных: котельной, очистных и других коммунальных сооружений, жилых домов	за каждый вид	До 20

2. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год комиссией, созданной приказом учредителя, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых муниципальных образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

3. При наличии других показателей, не предусмотренных в [пункте 1.](#) настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, на основании представления комиссии, суммарное количество баллов может быть

увеличено Учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Учредителем.

5. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующему планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд).

6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

7. Учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) педагогических работников "Центр экспертизы, мониторинга и информационно - методического сопровождения" относится ко II группе по оплате труда руководителей.

8. Муниципальное образовательное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи "Центр психолого-медико-социального сопровождения" относится к I группе по оплате труда руководителей.

9. Учреждения дополнительного образования детей, находящиеся в муниципальной собственности, относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

10. Учредитель:

- устанавливает объемные показатели по образовательным учреждениям, не являющимися образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей;

- может относить образовательные учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям.

11. Группы по оплате труда для руководящих работников образовательных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1.	Общеобразовательные лица; гимназии, школы с углубленным изучением отдельных предметов	свыше 450	до 400	-	-
2.	Общеобразовательные учреждения (кроме лицеев, гимназий), учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200
3.	Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с	свыше 350	до 350	до 250	до 150

	ограниченными возможностями здоровья				
--	--------------------------------------	--	--	--	--

Приложение N 6
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
города Дзержинска, подведомственных
управлению образования

Примерное Положение
о стимулирующей части фонда оплаты труда образовательных учреждений

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (далее Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников образовательного учреждения (далее работников ОУ).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам ОУ (далее выплаты стимулирующего характера).

Настоящее Положение является примерным и служит основой для разработки Положения о стимулировании труда работников в образовательном учреждении

1.3. Положение о стимулировании труда работников ОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ОУ составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников ОУ. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация образовательного учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательного учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательных учреждений изложен в [разделе 3](#) настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Информация об изменении:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 11 января 2010 г. N 2 в пункт 2.1.3 приложения N 6 к настоящему приложению внесены изменения, [вступающие в силу](#) с момента [опубликования](#) названного постановления

См. текст пункта в предыдущей редакции

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников ([пункт 1.4.](#) Приложения N 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Дзержинска, подведомственных управлению образования), должностей руководителей структурных подразделений ([пункт 1.5.](#) Приложения N 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Дзержинска, подведомственных управлению образования), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала ([пункт 1.2.](#) и [1.3.](#) Приложения N 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Дзержинска, подведомственных управлению образования) и рассчитывается исходя из минимального оклада по квалификационному уровню по ПКГ:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 0,05;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,1;
- при выслуге более 10 лет - 0,15.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведён в [Приложении 4](#).

Информация об изменении:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 11 января 2010 г. N 2 приложение N 6 к настоящему приложению дополнено пунктом 2.1.3.1, [вступающим в силу](#) с момента [опубликования](#) названного постановления

2.1.3.1 Педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие

почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10 % к минимальному окладу по должности. Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.1.4. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет работникам учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, должностям работников сферы научных исследований устанавливаются в зависимости от стажа педагогической работы работника:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 0,05;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 0,1;
- при выслуге более 10 лет - до 0,15.

Размер и порядок установления персональной надбавки за выслугу лет, а также порядок исчисления стажа для установления данной надбавки определяются в соответствии с [Приложением 4](#). Работникам, занимающим должности сферы научных исследований и разработок надбавка за выслугу лет устанавливается исходя из стажа работы в учреждении. Персональная надбавка за выслугу лет рассчитывается, исходя из минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ.

Информация об изменении:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 2 октября 2009 г. N 3966 в пункт 2.1.5 приложения N 6 к настоящему приложению внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющиеся на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2009 г.

См. текст пункта в предыдущей редакции

2.1.5. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет работникам по профессионально квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от общего стажа работы и рассчитываются исходя из минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ:

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 0,1;
- при выслуге лет более 10 лет - до 0,15.
- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 0,05.

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Информация об изменении:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 30 мая 2011 г. N 1555 пункт 2.1 настоящего приложения дополнен подпунктом 2.1.7, вступающим в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющимся на правоотношения, возникшие с 1 января 2011 г.

2.1.7. Для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются коэффициенты за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1;

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

Применение надбавок к ставке заработной платы за выслугу лет не образует новую минимальную ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

Сумма всех произведенных увеличений и минимальной ставки заработной платы по профессии формирует ставку заработной платы конкретного работника.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией образовательного учреждения в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным в данном учреждении.

2.3. **Исключен.**

Информация об изменении:

См. текст пункта 2.3

2.4. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на период, предусмотренный Положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

2.5. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за качество и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления образовательного учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников ОУ. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

2.6. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора образовательного учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор ОУ, заместители директора ОУ, руководители методических объединений (комиссий), представители профсоюзного органа, представители органа самоуправления ОУ.

2.7. Экспертно - аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденных настоящим положением. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя ОУ.

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

2.9. Утверждение итоговых оценочных листов работников ОУ проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного

протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

2.10. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы директор ОУ знакомит каждого сотрудника ОУ с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

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

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

2.13. Директор образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о достижениях работников образовательного учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

2.14. На основании представления директора образовательного учреждения орган самоуправления ОУ принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органом самоуправления образовательного учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

2.15. На основании проведенной оценки достижений работников образовательного учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период, по каждому работнику ОУ и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя образовательного учреждения проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

2.16. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле.

$$HE = (Д * Б) / М \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

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

Например, ФОТ надб. на период с сентября по декабрь включительно составляет

250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками МОУ = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 руб.:1000 = 250 руб.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника МОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь - август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

2.17. Стимулирование работников образовательного учреждения, по должностям которых не предусмотрена критериальная база оценки качества и результативности настоящим положением, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

2.18. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников образовательных учреждений за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 16 ноября 2011 г. N 4169 в пункт 2.19 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющиеся на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2011 г.

См. текст пункта в предыдущей редакции

2.19. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.20. Стимулирование труда руководителей образовательных учреждений, заместителей руководителей производится только по основной должности.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава в общеобразовательных учреждениях за качество и высокие результаты работы

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 6 декабря 2012 г. N 5287 пункт 3.1 настоящего приложения изложен в новой редакции, вступающей в силу с момента опубликования названного постановления, за исключением пункта 40 таблицы, вступающего в силу с 1 января 2013 г.

См. текст пункта в предыдущей редакции

3.1. Критерии материального стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения, лица, гимназии

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки руководителю образовательного учреждения является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым учреждением.

Руководитель оценивается по основной деятельности.

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы
-------	---------------------------------------	------------	-------

1	Отсутствие выпускников, не прошедших государственную (итоговую) аттестацию	Да	2
2	Комплектование образовательного учреждения: наполняемость по ОУ не ниже среднегогородской	Да	2
3	Уровень оборудования кабинетов начальных классов в соответствии с требованиями ФГОС: - необходимый	Да Да	1 2
4	Разработана основная образовательная программа основного общего образования в соответствии с требованиями ФГОС, получено положительное экспертное заключение учредителя и органа самоуправления образовательного учреждения	Да	1
5	Разработана основная образовательная программа среднего (полного) общего образования в соответствии с требованиями ФГОС, получено положительное экспертное заключение учредителя	Да	1
6	Разработано положение о портфолио обучающегося, предусматривающее накопительную оценку внеучебных достижений в соответствии с требованиями ФГОС к личностным и метапредметным результатам освоения основной образовательной программы. Положение о портфолио обучающегося реализуется в отношении: - менее 50% обучающихся - 50% - 70% обучающихся - свыше 70% обучающихся	Да Да	1 1,5
7	В образовательном учреждении реализуются программы внеурочной деятельности обучающихся, отражающие специфику развития Нижегородской области и её социально-культурных традиций	Да	1
8	Дополнительными образовательными услугами в образовательном учреждении на бюджетной основе охвачены: - до 50% обучающихся - от 50% до 70% обучающихся - свыше 70% обучающихся	Да Да	0,5 1
9	Реализуются программы дистанционного		

	обучения. Суммарно: - для детей, находящихся на индивидуальном обучении на дому - программы для развития творчества одаренных детей	Да	1
10	Применяются электронные дневники успеваемости обучающихся, дневники ведутся для: - 30% - 50% обучающихся - свыше 50% обучающихся - свыше 70% обучающихся - 100% обучающихся	Да Да Да	0,5 1 1,5
11	Внедряются электронные журналы классов, журналы ведутся в: - 30% - 50% классов - свыше 50% классов - более 70% классов - 100% классов	Да Да Да	0,5 1 1,5
12	В образовательном учреждении разработана и действует система школьных конкурсов, олимпиад, соревнований, НОУ	Да	1
13	Действует система стимулирования одарённых детей в рассматриваемый период (стипендии, подарки, дипломы, поездки и экскурсии и т. п.)	Да	1
14	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном и/или международном уровне	Да Да	0,5 1
15	Обеспечен процесс повышения квалификации педагогических работников школы (не реже одного раза в пять лет каждый педагог должен пройти повышение квалификации в объеме не менее 108 часов)	Да	1
16	Руководитель (директор) образовательного учреждения прошел профессиональную переподготовку по специальностям "управление персоналом", "менеджмент"	Да	1
17	Образовательное учреждение является экспериментальной площадкой - муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня	Да Да Да	1 1,5 2

	Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки РФ, министерства образования Нижегородской области, Управления образования Администрации города Дзержинска, РАО, АПК и ППРО, Нижегородского института развития образования		
18	Наблюдается положительная динамика уровня квалификации педагогов в рассматриваемый период	Да	0,5
19	Организация обучения по индивидуальным учебным планам	Да	1
20	Сетевое взаимодействие с другими образовательными учреждениями, совместное использование ресурсов (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение) Суммарно: - с учреждениями дополнительного образования детей - с учреждениями начального/среднего/высшего профессионального образования	Да	1
21	Обеспечен отдых и оздоровление обучающихся в каникулярный период на базе образовательного учреждения Суммарно: - организован лагерь с дневным пребыванием в период осенних и/или весенних и летних каникул - организован профильный лагерь и/или направлены организованные группы детей для участия в профильных сменах - организованы прогулочные группы	Да	1 0,5
22	Наличие призеров и победителей спортивных соревнований и акций - муниципального уровня - регионального уровня - федерального и/или международного уровня	Да Да	1 1,5
23	Проведение диагностики ситуации с употреблением наркотических и психоактивных веществ несовершеннолетними	Да	1
24	Организация горячего питания обучающихся. Охват горячим питанием выше среднего		

	показателя по городу		
25	Организация медицинского обслуживания обучающихся. Суммарно: - наличие кабинета, соответствующего требованиям СанПин, оформление договорных отношений с медицинским учреждением; - наличие дополнительных условий для медицинского обслуживания (кабинетов для физиопроцедур, фитобаров и т. п.)	Да	1
26	Наличие действующих органов государственно-общественного управления, закрепленных в уставе образовательного учреждения, наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативность деятельности	Да	1
27	Внедрен электронный документооборот	Да	1
28	Реализуется программа семейного воспитания и просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	Да	1
29	Работает кабинет молодежных инициатив, действуют социальные проекты по их поддержке и распространению	Да	1
30	Действуют органы ученического самоуправления, работают программы развития лидерства в молодежной среде, волонтерской деятельности	Да	1
31	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса - отсутствие вакансий педагогического персонала (по тарификации)	Да	1
32	Наличие правонарушений учащихся, зафиксированных решением КДН об административном наказании или решением суда об уголовном наказании	Нет	1
33	Публикации и выступления сотрудников. Суммарно: - в СМИ - в профессиональном Интернет сообществе - в профессиональных изданиях	Да Да Да	0,5 0,5
34	Издательская деятельность ОУ в рассматриваемый период	Да	2
35	Особые условия труда - суммарно: - работа в двух и более зданиях, ОУ	Да	1

	находится в стадии капитального ремонта или реконструкции; - наличие школьного автобуса и организация подвоза обучающихся в соответствии с требованиями нормативно-правовых документов		
36	Положение о системе оценки качества образования в образовательном учреждении разработано и принято без учета мнения участников образовательного процесса и органа самоуправления образовательного учреждения, предусматривающее внутришкольный мониторинг динамики индивидуальных предметных, личностных и метапредметных результатов освоения основной образовательной программы в соответствии с ФГОС, развития инфраструктуры ОУ, анализ мнения потребителей образовательных услуг	Да	-1
37	Не обеспечено прохождение всеми педагогическими работниками ОУ аттестации в соответствии с нормативно-правовыми документами	Да	-2
38	Не обеспечены своевременность и достоверность функционирования системы открытого электронного мониторинга и обязательной публичной отчетности	Да	-2
39	Средний уровень заработной платы основного персонала ниже средней заработной платы работников образования в Нижегородской области в рассматриваемый период	Да	-2
40	Нарушение следующего соотношения структуры фонда оплаты труда: - для учреждений, расположенных в городской местности: не менее 70 процентов фонда оплаты труда учителей и не более 30 процентов фонда оплаты труда прочего персонала (административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего), включая прочий педагогический персонал (другие педагогические работники); - для учреждений, расположенных в сельской местности: не менее 60 процентов фонда оплаты труда учителей и не более 40 процентов фонда оплаты	Да	-2

	труда прочего персонала		
41	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса: - наличие педагогов, не имеющих соответствующего профессионального образования или профессиональной переподготовки	Да	-1
42	Реализуемые в ОУ планы и программы обеспечены на 100%, 100% библиотечного фонда сформированы за счет бюджетных средств	Нет	-2
43	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да	-2
44	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-хозяйственных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено планом финансово-хозяйственной деятельности (сметой) образовательного учреждения	Да	-2
45	Предписания Пожнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-хозяйственных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено планом финансово-хозяйственной деятельности (сметой) образовательного учреждения	Да	-2
46	Предписания надзорных органов за невыполнение мероприятий по обеспечению антитеррористической безопасности образовательного учреждения	Да	-2
47	Наличие в рассматриваемый период обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Да	-2

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора образовательного учреждения

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1.	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2.	Повышение квалификации	Да		1
3.	Наличие второгодников (переведённых условно) в курируемых классах		Нет	2
4.	Система работы с документами курируемых педагогов	Да		1
5.	Система работы с документами заместителя директора	Да		1

6.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах	Да		2
7.	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8.	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов: -на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да		1 1,5 2
9.	Методическая работа курируемых педагогов.	Да		2
10.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
11.	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Да		2
12.	Работа с общественными организациями, органом самоуправления по курируемым вопросам	Да		2
13.	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2
14.	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
15.	Участие в экспериментальной работе	Да		1

Примечания:

К п. 1. Сохранение континента обучающихся - отсутствие отсева, перевода в вечернюю школу до 15 лет, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации заместителя директора - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 4. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 5. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 6. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся курируемых классов.

К п. 7. Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся курируемой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени. (Итоги подводятся раз в год).

К п. 8. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призёров.

К п. 9. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им

педагогов в профессиональных конкурсах не ниже городского уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К п. 10. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 11. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

К п.12. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления ОУ и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно, за исключением финансовоёмких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	Да		-2
3.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно, за исключением финансовоёмких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	Да		-2
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-2

3.3. Критерии материального стимулирования учителя (преподавателя)

N	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов.	Да		2
2.	Объективность оценки учителем качества знаний учащихся	Да		2
3.	Применение в образовательном процессе	Да		2

	здоровьесберегающих технологий			
4.	Наличие методической работы учителя	Да		1
5.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.		Нет	0,5
6.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да		1 1,5 2
7.	Наличие аналитической работы учителя	Да		1
8.	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да		1
9.	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да		0,5
10.	Наличие работы с родителями	Да		1
11.	Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм	Да		2
12.	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1
13.	Внеклассная работа с учащимися по предмету	Да		1

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия - сохранение и улучшение качества знаний учащихся. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

К п. 2. Объективность оценки учителя качества знаний учащихся - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает в том числе систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности

К п. 4. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах ("Учитель года") не ниже городского уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе городского методического объединения, руководство методическим объединением учителей школьного уровня. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 7. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое

использование в образовательном процессе.

К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 12. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 13. Проведение внеклассных мероприятий по предмету, включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да		-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3.	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Да		-2
4.	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5.	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

3.4. Критерии материального стимулирования классного руководителя

N	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников)	Да		1
2.	Повышение квалификации	Да		0,5
3.	Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе	Да		0,5
4.	Правонарушения учащихся класса		Нет	0,5
5.	Наличие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия		Нет	0,5
6.	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Да		0,5
7.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции		Нет	0,5
8.	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя	Да		0,5
9.	Наличие диагностической работы	Да		0,5
10.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.			1
11.	Охват горячим питанием учащихся класса	Да		1

12.	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий	Да		1
13.	Наличие ученического самоуправления	Да		1
14.	Наличие работы с родителями	Да		1
15.	Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом.	Да		1

Примечания:

К п. 1. Выбытие обучающихся (воспитанников) без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в классе (перевод в вечернюю школу до 15 лет).

К п. 2. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах ("Классный руководитель года") не ниже городского уровня за рассматриваемый период.

К п.3. Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе - 100 % посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п.4. Правонарушения учащихся класса при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда об уголовной ответственности.

К п.6. Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями - систематическое взаимодействие с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

К п. 7. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 8. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 9. Наличие диагностической работы - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. 10. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся в результате применения этих технологий.

К п. 11. Охват горячим питанием учащихся класса выше среднего показателя по школе, в том числе и льготным питанием.

К п. 13. Наличие ученического самоуправления - наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие воспитанников в общественных организациях и различных органах общественного управления ОУ.

К п. 14. Наличие работы с родителями - наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию учащихся.

К п.15. Проведение совместных мероприятий для родителей, учащихся.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да		-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
4.	Систематические пропуски учащимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да		-2

3.5. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования

N	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Повышение квалификации	Да		0,5
2.	Наличие системы работы с документами	Да		0,5
3.	Наличие призов и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на городском уровне; - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да		1 1,5 2
4.	Наличие авторской образовательной программы	Да		1
5.	Наличие диагностической работы	Да		0,5
6.	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Да		0,5
7.	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм	Да		0,5
8.	Наличие работы с родителями.	Да		0,5
9.	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да		1
10.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Да		0,5

Примечания:

К п.1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе "Сердце отдаю детям" не ниже городского уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в рассматриваемый период.

К п.2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Наличие призов и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призов.

К п. 4. Наличие образовательной программы - наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п.5. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п.6. Применение информационных технологий в образовательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п.8. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п.9. Методическое обеспечение образовательного процесса - наличие методических разработок занятий с учащимися, согласно утверждённой образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т. д.

К п.10. Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями - систематическое взаимодействие с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса в помещении ОУ	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

3.6. Критерии материального стимулирования педагога-психолога

N	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	Да	2
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
3.	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	Да	1
4.	Наличие системы работы с одарёнными детьми	Да	1
5.	Наличие работы с родителями, педагогами образовательного учреждения	Да	0,5
6.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении	Да	1

7.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении	Да	1
8.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	1
9.	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30 % учащихся	Да	1
10.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	Да	0,5
11.	Повышение квалификации	Да	1
12.	Количество учащихся, превышающее 500 чел.	Да	2
13.	Наличие системы работы с детьми "группы риска"	Да	2
14.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1

Примечания:

К п. 1. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения - педагог - психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно - экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении - разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса.

К п. 4. Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся.

К п. 5. Наличие работы с родителями - сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами - сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п. 6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении - проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения

обучающихся, воспитанников в образовательных учреждениях, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п. 7. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении - углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п. 8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства - формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п. 9. Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30 % учащихся - активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п. 10. Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах учреждения спецкурсов, факультативов по психологии.

К п. 11. Повышение квалификации педагога-психолога - прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 12. Количество учащихся, превышающее 500 чел. - за каждое последующие 250 обучающихся полагаются баллы.

К п. 13. Система работы с детьми "группы риска" - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, снижение количества детей, относящихся к "группе риска" по поведенческим критериям.

К п. 14. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да		-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

Примечания:

К п.1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога - нарушение этических норм и принципов практического психолога.

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах - наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.7. Критерии материального стимулирования социального педагога

N	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учете	Нет	1
3.	Посещаемость учебных занятий учащимися ОУ, состоящими на внутришкольном учете	Да	1
4.	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутришкольном учете	Нет	1
5.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	2
6.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	1
7.	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	2
8.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями (законными представителями), учащимися	Да	2
9.	Наличие работы с родителями (законными представителями)	Да	2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, самообразование и участие в методобъединениях).

К п. 2. Правонарушения учащихся школы (наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности).

К п. 3. Обеспечение посещаемость учащимися ОУ (100 % посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам).

К п. 5. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени детей при взаимодействии с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, состоящих на внутришкольном учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других учреждениях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

- "группы риска",
- из многодетных семей,
- из малообеспеченных семей,
- опекаемых,
- детей-сирот,
- детей из неполных семей.

К п. 6. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы учреждений, оказывающих помощь ребенку).

К п. 7. Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутришкольном учете):

- по успеваемости обучающихся;
- по состоянию здоровья;
- по занятости в свободное время;
- составление социального паспорта семей.

К п. 8. Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 9. Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом	Да	-1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учёте	Да	-1
3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся со стороны социального педагога	Да	-1
4.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1

3.8. Критерии материального стимулирования старших вожатых

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Повышение квалификации	Да		1
2.	Наличие системы работы с документами	Да		1
3.	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций - на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да		1 1,5 2
4.	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да		1,5
5.	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	Да		2
6.	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да		1
7.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями	Да		1
8.	Наличие детского объединения	Да		1,5

Примечания:

К. п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже городского уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К. п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К. п. 3. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К. п. 4. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К. п. 5. Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания учащихся. Владение персональным компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

К. п. 6. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К. п. 7. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для учащихся с УДО, других ОУ, учреждениями культуры, спорта и т.д., привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с учащимися (без количественного показателя, с учетом качества проведенных мероприятий).

К. п. 8. Наличие в школе действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже городского уровня).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		- 2
2.	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой	Да		- 2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да		- 2

4. Условия определения выплат стимулирующего характера в специальных (коррекционных) общеобразовательных школах VIII вида.

4.1. Использование условий и показателей деятельности работников образовательных учреждений для определения размера выплат стимулирующего характера к должностным окладам работников, за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 6 декабря 2012 г. N 5287 пункт 4.2 настоящего приложения изложен в новой редакции, вступающей в силу с момента опубликования названного постановления, за исключением пункта 31 таблицы, вступающего в силу с 1 января 2013 г.

См. текст пункта в предыдущей редакции

4.2 Критерии материального стимулирования руководителей специальных (коррекционных) общеобразовательных школ VIII вида

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки руководителю образовательного учреждения является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым учреждением.

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да	2
2	Комплектование образовательного учреждения - наполняемость всех классов выдержана в соответствии с лицензионными требованиями	Да	2
3	В образовательном учреждении реализуются программы внеурочной деятельности обучающихся, отражающие специфику развития Нижегородской области и её социально-культурных традиций	Да	1
4	Дополнительными образовательными услугами в образовательном учреждении на бюджетной основе охвачены: - до 50% обучающихся - от 50% до 70% обучающихся - свыше 70% обучающихся	Да Да	0,5 1
5	Наличие системы работы по социализации и трудоустройству обучающихся	Да	2
6	Реализуются программы дистанционного обучения: - для детей, находящихся на индивидуальном обучении на дому	Да	1
7	В образовательном учреждении разработана и действует система школьных конкурсов, соревнований	Да	1
8	Действует система стимулирования талантливых детей в рассматриваемый период (стипендии, подарки, дипломы, поездки и экскурсии и т. п.)	Да	1
9	Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов: - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном и/или международном уровне	Да Да	0,5 1
10	Обеспечен процесс повышения квалификации педагогических	Да	1

	работников школы (не реже одного раза в пять лет каждый педагог должен пройти повышение квалификации в объеме не менее 108 часов)		
11	Руководитель (директор) образовательного учреждения прошел профессиональную переподготовку по специальностям "управление персоналом", "менеджмент"	Да	1
12	Образовательное учреждение является экспериментальной площадкой - муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня	Да Да Да	1 1,5 2
	Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки РФ, министерства образования Нижегородской области, Управления образования Администрации города Дзержинска, РАО, АПК и ППРО, Нижегородского института развития образования		
13	Наблюдается положительная динамика уровня квалификации педагогов в рассматриваемый период	Да	0,5
14	Организация обучения по индивидуальным учебным планам	Да	1
15	Сетевое взаимодействие с другими образовательными учреждениями, совместное использование ресурсов (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение) Суммарно:		
	- с учреждениями дополнительного образования детей	Да	1
	- с учреждениями начального профессионального образования		
16	Наличие призеров и победителей спортивных соревнований и акций - муниципального уровня - регионального уровня - федерального и/или международного уровня	Да Да	1 1,5
17	Организация медицинского обслуживания обучающихся. Суммарно:		
	- наличие кабинета, соответствующего	Да	1

	требованиям СанПин, оформление договорных отношений с медицинским учреждением;		
	- наличие дополнительных условий для медицинского обслуживания (кабинетов для физиопроцедур, фитобаров и т. п.)		
18	Наличие действующих органов государственного управления, закрепленных в уставе образовательного учреждения, наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативность деятельности	Да	1
19	Наличие правонарушений учащихся, зафиксированных решением КДН об административном наказании или решением суда об уголовном наказании	Нет	1
20	Внедрен электронный документооборот	Да	1
21	Реализуется программа семейного воспитания и просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	Да	1
22	Действуют органы ученического самоуправления, работают программы развития лидерства в молодежной среде, волонтерской деятельности	Да	1
23	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса - отсутствие вакансий педагогического персонала (по тарификации)	Да	1
24	Публикации и выступления сотрудников. Суммарно: - в СМИ - в профессиональном Интернет сообществе - в профессиональных изданиях	Да Да	0,5 0,5
25	Особые условия труда - суммарно: - работа в двух и более зданиях, ОУ находится в стадии капитального ремонта или реконструкции; - наличие школьного автобуса и организация подвоза обучающихся в соответствии с требованиями нормативно-правовых документов	Да	1
26	Обеспечен отдых и оздоровление обучающихся в каникулярный период на базе образовательного учреждения (организован лагерь с дневным	Да	1

	пребыванием в период осенних и/или весенних и летних каникул)		
27	Положение о системе оценки качества образования в образовательном учреждении разработано и принято без учета мнения участников образовательного процесса и органа самоуправления образовательного учреждения, предусматривающее внутришкольный мониторинг динамики индивидуальных достижений, развития инфраструктуры ОУ, анализ мнения потребителей образовательных услуг	Да	-1
28	Не обеспечено прохождение всеми педагогическими работниками ОУ аттестации в соответствии с нормативно-правовыми документами	Да	-2
29	Не обеспечены своевременность и достоверность функционирования системы открытого электронного мониторинга и обязательной публичной отчетности	Да	-2
30	Средний уровень заработной платы основного персонала ниже средней заработной платы работников образования в Нижегородской области в рассматриваемый период	Да	-2
31	Нарушение следующего соотношения структуры фонда оплаты труда: не менее 70 процентов фонда оплаты труда учителей и не более 30 процентов фонда оплаты труда прочего персонала (административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего), включая прочий педагогический персонал (другие педагогические работники)	Да	-2
32	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса: - наличие педагогов, не имеющих соответствующего профессионального образования или профессиональной переподготовки	Да	-1
33	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да	-2
34	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых	Да	-2

	не предусмотрено планом финансово-хозяйственной деятельности (сметой) образовательного учреждения		
35	Предписания Пожнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-хозяйственных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено планом финансово-хозяйственной деятельности (сметой) образовательного учреждения	Да	-2
36	Предписания надзорных органов за невыполнение мероприятий по обеспечению антитеррористической безопасности образовательного учреждения	Да	-2
37	Наличие в рассматриваемый период обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Да	-2

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да	2
2	Комплектование образовательного учреждения - наполняемость всех классов выдержана в соответствии с уставными требованиями	Да	1
3	В образовательном учреждении реализуются программы внеурочной деятельности обучающихся, отражающие специфику развития Нижегородской области и ее социально-культурных традиций	Да	1
4	Дополнительными образовательными услугами в образовательном учреждении на бюджетной основе охвачены: - до 50% обучающихся - от 50% до 70% обучающихся - свыше 70% обучающихся	Да Да	0,5 1
5	Наличие системы работы по социализации и трудоустройству обучающихся	Да	2
6	Реализуются программы дистанционного обучения: - для детей, находящихся на индивидуальном обучении на дому	Да	1
7	В образовательном учреждении разработана и действует система	Да	1

	школьных конкурсов, соревнований		
8	Действует система стимулирования талантливых детей в рассматриваемый период (стипендии, подарки, дипломы, поездки и экскурсии и т.п.)	Да	1
9	Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов: - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном и/или международном уровне	Да Да	0,5 1
10	Руководитель (директор) образовательного учреждения прошел профессиональную переподготовку по специальностям "управление персоналом", "менеджмент"	Да	1
11	Образовательное учреждение является экспериментальной площадкой - муниципального уровня - регионального уровня	Да Да Да	1 1,5
12	Наблюдается положительная динамика уровня квалификации педагогов в рассматриваемый период	Да	0.5
13	Организация обучения по индивидуальным учебным планам	Да	1
14	Сетевое взаимодействие с другими образовательными учреждениями, совместное использование ресурсов (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение) Суммарно: - с учреждениями дополнительного образования детей	Да Да	1
15	Наличие призеров и победителей спортивных соревнований и акций - муниципального уровня	Да	1

	- регионального уровня - федерального и/или международного уровня	Да	1,5
16	Организация медицинского обслуживания обучающихся. Суммарно: - наличие кабинета, соответствующего требованиям СанПин, оформление договорных отношений с медицинским учреждением;	Да Да	1
17	Наличие действующих органов государственного-общественного управления, закрепленных в уставе образовательного учреждения, наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативность деятельности	Да	1
18	Наличие правонарушений учащихся, зафиксированных решением КДН об административном наказании или решением суда об уголовном наказании	Нет	1
19	Публикации и выступления сотрудников. Суммарно: - в СМИ - в профессиональном Интернет сообществе - в профессиональных изданиях	Да Да	0,5 0,5
20	Особые условия труда - суммарно: - работа в двух и более зданиях, ОУ находится в стадии капитального ремонта или реконструкции;	Да Да	1
21	Обеспечен отдых и оздоровление обучающихся в каникулярный период на базе образовательного учреждения (организован лагерь с дневным пребыванием в период осенних и/или весенних и летних каникул)	Да	1
22	Положение о системе оценки качества образования в образовательном учреждении разработано и принято без учета мнения участников образовательного процесса и органа самоуправления образовательного учреждения, предусматривающее	Да	-2

	внутришкольный мониторинг динамики индивидуальных достижений, развития инфраструктуры ОУ, анализ мнения потребителей образовательных услуг		
23	Не обеспечен процесс повышения квалификации каждым педагогическим работником ОУ в объеме не менее 108 часов не реже одного раза в пять лет	Да	-2
24	Не обеспечено прохождение всеми педагогическими работниками ОУ аттестации в соответствии с нормативно-правовыми документами	Да	-2
25	Не обеспечены своевременность и достоверность функционирования системы открытого электронного мониторинга и обязательной публичной отчетности	Да	-2
26	Средний уровень заработной платы основного персонала ниже средней заработной платы работников образования в Нижегородской области в рассматриваемый период	Да	-2
27	Нарушение следующего соотношения структуры фонда оплаты труда: не менее 70 процентов фонда оплаты труда учителей и не более 30 процентов фонда оплаты труда прочего персонала (административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего), включая прочий педагогический персонал (другие педагогические работники)	Да	-2
28	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса. Суммарно: - наличие вакансий педагогического персонала; - наличие педагогов, не имеющих соответствующего профессионального образования или профессиональной переподготовки	Да	-1
29	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да	-2
30	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-материальных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено планом финансово-хозяйственной деятельности	Да	-2

	(сметой) образовательного учреждения		
31	Предписания Пожнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-хозяйственных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено планом финансово-хозяйственной деятельности (сметой) образовательного учреждения	Да	-2
32	Предписания надзорных органов за невыполнение мероприятий по обеспечению антитеррористической безопасности образовательного учреждения	Да	-2
33	Наличие в рассматриваемый период обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Да	-2

4.3. Критерии материального стимулирования заместителя директора образовательного учреждения

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1.	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2.	Повышение квалификации	Да		1
3.	Система работы с документами курируемых педагогов	Да		1
4.	Система работы с документами заместителя директора	Да		1
5.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах	Да		2
6.	Положительная динамика обучаемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
7.	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов - на городском уровне; - на областном уровне - на федеральном и международном уровнях	Да Да Да		1 1,5 2
8.	Методическая работа курируемых педагогов	Да		2
9.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
10.	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Да		2
11.	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да		2
12.	Наличие детей-сирот в составе обучающихся ОУ	Да		1-2

Примечания:

К п. 1. Сохранение континента обучающихся - отсутствие исключения из ОУ,

смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации заместителя директора - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени. в течение рассматриваемого периода.

К п. 3. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 4. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 5. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся курируемых классов.

К п. 6. Положительная динамика обучаемости учащихся по результатам аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся курируемой ступени обучения (4, 9 и 12 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени. (Итоги подводятся раз в год).

К п. 7. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призёров.

К п. 8. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже городского уровня.

К п. 9. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 10. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

К п. 11. Взаимодействие с общественными организациями, органом государственного-общественного управления в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах ОУ, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

К п. 12. Наличие детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в	Да		-2

	рамках должностной инструкции)			
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	Да		-2
3.	Предписания государственной инспекции Рос. Фед. по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	Да		-2
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-2

4.4. Критерии материального стимулирования учителя

N	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Положительная динамика уровня обучаемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов.	Да		1
2.	Объективность оценки учителем качества знаний учащихся	Да		2
3.	Наличие специального педагогического образования	Да		2
4.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
5.	Применение в образовательном процессе коррекционно-развивающих технологий	Да		2
6.	Наличие методической работы учителя	Да		1
7.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.		Нет	0,5
8.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов - на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	Да Да Да		1 1,5 2
9.	Наличие аналитической работы учителя	Да		1
10.	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да		1
11.	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да		0,5
12.	Наличие работы с родителями (законными представителями)	Да		1
13.	Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом	Да		2

	санитарных норм			
14.	Наличие сертифицированной авторской программы с учетом специфики ОУ	Да		2

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня обучаемости в классе по итогам каждого полугодия - сохранение и улучшение качества знаний учащихся. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

К п. 2. Соответствие оценки учителя качества знаний учащихся психо-физическим возможностям учащихся

К п. 4. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает в том числе систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности

К п. 6. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания. Наличие учебно-методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету.

К п. 7. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 9. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 10. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 11. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 12. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 14. Наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Отсутствие коррекционной направленности образовательного процесса и психолого-педагогической диагностики	Да	-2
4.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

4.5. Критерии материального стимулирования классного руководителя

N	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Сохранение контингента обучающихся	Да		1
2.	Повышение квалификации	Да		0,5
3.	Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе	Да		0,5
4.	Правонарушения учащихся класса		Нет	0,5
5.	Взаимодействие с учителями и воспитателями	Да		0,5
6.	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Да		0,5
7.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции		Нет	0,5
8.	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя	Да		0,5
9.	Наличие диагностической работы	Да		0,5
10.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий			1
11.	Охват горячим питанием учащихся класса	Да		1
12.	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий	Да		1
13.	Наличие ученического самоуправления	Да		1
14.	Наличие работы с родителями	Да		1
15.	Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом	Да		1

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся, в том числе отсутствие скрытого отсева в классе (перевод в вечернюю школу до 15 лет).

К п. 2. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах ("Классный руководитель года") не ниже городского уровня за рассматриваемый период.

К п. 3. Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе - 100 % посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п. 4. Правонарушения учащихся класса при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 6. Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями - систематическое взаимодействие с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

К п. 7. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ,

контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 8. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 9. Наличие диагностической работы - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. 10. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся в результате применения этих технологий.

К п. 11. Охват горячим питанием учащихся класса выше среднего показателя по школе, в том числе и льготным питанием.

К п. 13. Наличие ученического самоуправления - наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие обучающихся в общественных организациях и различных органах общественного управления ОУ.

К п. 14. Наличие работы с родителями (законными представителями) - наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями (законными представителями) по совместному воспитанию учащихся.

К п. 15. Проведение совместных мероприятий для родителей (законных представителей), учащихся.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да		-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
4.	Систематические пропуски учащимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да		-1

4.6. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования

N	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Повышение квалификации	Да		0,5
2.	Наличие системы работы с документами	Да		0,5
3.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на городском уровне; - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да		1 1,5 2
4.	Наличие образовательной программы	Да		1
5.	Наличие диагностической работы	Да		0,5
6.	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Да		0,5

7.	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм	Да		0,5
8.	Наличие работы с родителями	Да		0,5
9.	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да		1
10.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Да		0,5
11.	Коррекционная направленность занятий, применение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе	Да		2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе "Сердце отдаю детям" не ниже городского уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 4. Наличие образовательной программы - наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 5. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. 6. Применение информационных технологий в образовательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 8. Наличие работы с родителями (законными представителями) - эффективное сотрудничество с родителями (законными представителями) в образовательном процессе.

К п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса - наличие методических разработок занятий с учащимися согласно утверждённой образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т. д.

К п. 10. Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

К п. 11. Систематическое применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в урочной и неурочной деятельности, в том числе проведение здоровьесберегающих мероприятий.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса в помещении ОУ	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

4.7. Критерии материального стимулирования педагога-психолога

N	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	Да	2
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
3.	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	Да	1
4.	Проведение мониторинга по выявлению детей, нуждающихся в психолого-педагогическом сопровождении	Да	2
5.	Наличие работы с родителями (законными представителями), педагогами образовательного учреждения	Да	0,5
6.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении	Да	1
7.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении	Да	1
8.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	1
9.	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении	Да	1
10.	Повышение квалификации	Да	1
11.	Количество учащихся, получающих систематическую психологическую поддержку (не менее 80 % от состава учащихся)	Да	2
12.	Наличие системы работы с детьми, нуждающимися в	Да	1

	психолого-педагогическом сопровождении		
13.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1

Примечания:

К п. 1. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения - педагог - психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно - экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении - разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса

К п. 5. Наличие работы с родителями (законными представителями)-сотрудничество с родителями (законными представителями) - по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами - сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п. 6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении - проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся, воспитанников в образовательных учреждениях, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п. 7. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении - углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п. 8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства - формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п. 9. Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30 % учащихся - активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее

индивидуальности.

К п. 10. Повышение квалификации педагога-психолога - прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 12. Система работы с детьми, нуждающимися в психолого-педагогическом сопровождении - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, снижение количества детей, относящихся к "группе риска" по поведенческим критериям.

К п. 13. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса, организуемого педагогом-психологом	Да	-2
2.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
3.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
4.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

4.8. Критерии материального стимулирования социального педагога

N	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН	Нет	1
3.	Посещаемость учебных занятий учащимися ОУ, состоящими на внутришкольном учете, на учете в КДН	Да	1
4.	Наличие системы профилактической работы по предупреждению пропуска обязательных занятий без уважительной причины учащимися	Да	1
5.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	2
6.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	1
7.	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	2
8.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, учащимися	Да	2
9.	Наличие работы с родителями (законными представителями) по вопросам социализации личности ребенка	Да	2
10	Система работы с детьми-сиротами	Да	2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, самообразование и участие в методических объединениях.

К п. 2. Правонарушения учащихся школы - наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 3. Обеспечение посещаемости учащимися ОУ - 100 % посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п. 5. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени детей при взаимодействии с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, состоящих на внутришкольном учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других учреждениях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

- дети с ограниченными возможностями здоровья,
- из многодетных семей,
- из малообеспеченных семей,
- опекаемых,
- детей-сирот,
- детей из неполных семей.

К п. 6. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям - своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы учреждений, оказывающих помощь ребенку.

К п. 7. Проведение диагностической и аналитической работы - составление социальной диагностики обучающихся и социального паспорта семей, анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутришкольном учете:

- по обучаемости учащихся;
- по состоянию здоровья;
- по занятости в свободное время.

К п. 8. Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей (законных представителей), участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 9. Наличие работы с родителями (законными представителями) - учет работы с родителями (законными представителями) по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.

К п. 10. Ведение необходимой документации, оформление проездных, открытие личных счетов, организация оздоровительного лечения и досуга, работа с организациями гражданско-правового характера и т.п.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом	Да	-1

2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учёте	Да	-1
3.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса на деятельность социального педагога, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
4.	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2
5.	Несвоевременное оформление документов обучающихся	Да	-2

4.9. Критерии материального стимулирования старших вожатых

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Повышение квалификации	Да		1
2.	Наличие системы работы с документами	Да		1
3.	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций - на городском уровне - на областном уровне; - на федеральном и международном уровнях	Да Да Да		1 1,5 2
4.	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да		1,5
5.	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	Да		2
6.	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да		1
7.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями	Да		1
8.	Наличие детского объединения	Да		1,5

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже городского уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 3. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призов.

К п. 4. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 5. Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского

коллектива, состояния воспитания учащихся. Владение персональным компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

К п. 6. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К п. 7. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для учащихся с УДО, других ОУ, учреждениями культуры, спорта и т.д., привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с учащимися (без количественного показателя, с учетом качества проведенных мероприятий).

К п. 8. Наличие в школе действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже городского уровня).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		- 2
2.	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатым	Да		- 2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да		- 2

4.10. Критерии материального стимулирования воспитателей

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Повышение квалификации	Да		1
2.	Наличие системы работы с документами	Да		1
3.	Участие в методической работе	Да		1
4.	Активное участие в проводимых мероприятиях	Да		1
5.	Проведение открытых мероприятий	Да		1
6.	Эффективность работы по предупреждению нарушений режима школы и предупреждению правонарушений обучающимися	Да		2
7.	Наличие системы воспитательной работы	Да		2
8.	Применение в образовательном процессе коррекционно-развивающих и здоровьесберегающих технологий	Да		2
9.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	Да		2
10.	Система работы с детьми-сиротами	Да		2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен

опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже городского уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 3. Наличие методической работы воспитателя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания. Наличие учебно-методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету.

К п. 6. Эффективность работы по предупреждению нарушений режима - наличие динамики снижения правонарушений воспитанниками режима и правил внутреннего распорядка школы-интерната.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Травматизм обучающихся в течение рабочего времени воспитателя	Да		- 2
2.	Нарушение норм техники безопасности	Да		- 2
3.	Нарушение обучающимися группы режима школы	Да		- 2
4.	Отсутствие самовольного отлучения обучающихся	Да		-2

4.11. Критерии материального стимулирования учителя - логопеда

N	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	Да	2
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
3.	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	Да	1
4.	Проведение мониторинга по выявлению детей с речевыми нарушениями	Да	2
5.	Наличие системы и анализ результатов логопедической работы в образовательном учреждении.	Да	2
6.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы логопеда в образовательном учреждении	Да	1
7.	Наличие системы и анализ результатов логопедического просвещения участников	Да	1

	образовательного пространства		
8.	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении	Да	1
9.	Повышение квалификации	Да	1
10.	Активное участие в работе по психолого-педагогическому и медико-социальному сопровождению ребёнка	Да	1
11.	Наличие системы работы с детьми имеющие речевые нарушения	Да	1
12.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1
13.	Участие в работе аттестационных комиссий при аттестации педагогических работников	Да	1

Примечания:

К п. 1. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения - учителя - логопеда принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, внедрение современных технологий, участие в работе опытно - экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям - своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности логопеда	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

5. Условия определения выплат стимулирующего характера в учреждениях дополнительного образования детей

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 6 декабря 2012 г. N 5287 пункт 5.1 настоящего приложения изложен в новой редакции, вступающей в силу с момента опубликования названного постановления

См. текст пункта в предыдущей редакции

5.1. Критерии материального стимулирования руководителей ОУ ДОД

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки руководителю образовательного учреждения является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам, реализуемым образовательным учреждением.

Руководитель оценивается по основной деятельности.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Комплектование образовательного учреждения: - наполняемость всех объединений выдержана в соответствии с уставными требованиями	Да	1
2	Разработано положение о портфолио обучающегося, предусматривающее накопительную оценку достижений. Положение о портфолио обучающегося реализуется в отношении: - менее 50% обучающихся - 50% - 70% обучающихся - свыше 70% обучающихся	Да Да	1 1,5
3	Реализуются программы дистанционного обучения. Суммарно: - для детей с ограниченными возможностями - программы для развития творчества одаренных детей	Да	1
4	В образовательном учреждении разработана и действует система конкурсов, олимпиад, соревнований, НОУ	Да	1
5	Действует система стимулирования одарённых детей в рассматриваемый период (стипендии, подарки, дипломы, поездки и экскурсии и т. п.)	Да	1
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на региональном уровне - на федеральном и/или международном уровне	Да	1
7	Руководитель (директор) образовательного учреждения прошел профессиональную переподготовку по специальностям "управление персоналом", "менеджмент"	Да	1
8	Образовательное учреждение является экспериментальной площадкой		

	- муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня	Да Да Да	1 1,5 2
	Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки РФ, министерства образования Нижегородской области, Управления образования Администрации города Дзержинска, РАО, АПК и ППРО, Нижегородского института развития образования		
9	Наблюдается положительная динамика уровня квалификации педагогов в рассматриваемый период	Да	0,5
10	Организация обучения по индивидуальным учебным планам	Да	1
11	Сетевое взаимодействие с другими образовательными учреждениями, совместное использование ресурсов (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение) Суммарно: - с учреждениями общего и дополнительного образования детей - с учреждениями начального/среднего/высшего профессионального образования	Да	1
12	Обеспечен отдых и оздоровление обучающихся в каникулярный период на базе образовательного учреждения Суммарно: - организован лагерь с дневным пребыванием в период осенних и/или весенних и летних каникул - организован профильный лагерь и/или направлены организованные группы детей для участия в профильных сменах - организованы прогулочные группы	Да Да	1 0,5
13	Наличие действующих органов государственного-общественного управления, закрепленных в уставе образовательного учреждения, наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативность деятельности	Да	1
14	Публикации и выступления сотрудников. Суммарно:		

	- в СМИ - в профессиональном Интернет сообществе - в профессиональных изданиях	Да Да	0,5 0,5
15	Издательская деятельность ОУ в рассматриваемый период	Да	2
16	Особые условия труда - суммарно: - работа в двух и более зданиях, ОУ находится в стадии капитального ремонта или реконструкции; - наличие автобуса и организация перевозок обучающихся в соответствии с требованиями нормативно-правовых документов	Да	1
17	Положение о системе оценки качества образования в образовательном учреждении разработано и принято без учета мнения участников образовательного процесса и органа самоуправления образовательного учреждения, предусматривающее внутренний мониторинг динамики индивидуальных достижений обучающихся, развитие инфраструктуры ОУ, анализ мнения потребителей образовательных услуг	Да	-1
18	Обеспечен процесс повышения квалификации педагогических работников школы (не реже одного раза в пять лет каждый педагог должен пройти повышение квалификации в объеме не менее 108 часов)	Да	1
19	Внедрен электронный документооборот	Да	1
20	Реализуется программа семейного воспитания и просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	Да	1
21	Действуют органы ученического самоуправления, работают программы развития лидерства в молодежной среде, волонтерской деятельности	Да	1
22	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса - отсутствие вакансий педагогического персонала (по тарификации)	Да	1
23	Не обеспечено прохождение всеми педагогическими работниками ОУ аттестации в соответствии с	Да	-2

	нормативно-правовыми документами		
24	Не обеспечены своевременность и достоверность функционирования системы открытого электронного мониторинга и обязательной публичной отчетности	Да	-2
25	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да	-2
26	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-хозяйственных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено планом финансово-хозяйственной деятельности (сметой) образовательного учреждения	Да	-2
27	Предписания Пожнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-хозяйственных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено планом финансово-хозяйственной деятельности (сметой) образовательного учреждения	Да	-2
28	Предписания надзорных органов за невыполнение мероприятий по обеспечению антитеррористической безопасности образовательного учреждения	Да	-2
29	Наличие в рассматриваемый период обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Да	-2

5.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора учреждения дополнительного образования детей. Заместитель руководителя оценивается по основной деятельности.

№п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2.	Повышение квалификации	Да		1
3.	Система работы с документами курируемых педагогов	Да		2
4.	Система работы с документами заместителя директора	Да		2
5.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (вид деятельности)	Да		2
6.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований, конкурсов (по курируемым направлениям):			

	- на уровне города; - на областном уровне; - на федеральном уровне; - на международном уровне	Да Да Да Да		1 1 1,5 2
7.	Методическая работа в рамках курируемого направления деятельности	Да		2
8.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
9.	Организация повышения квалификации курируемых сотрудников	Да		2
10.	Работа с общественными организациями, органами самоуправления по курируемым вопросам	Да		2

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отсева ОУ ДОД при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации заместителя директора - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 3. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОУ ДОД, представителей контролирующих органов.

К п. 4. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОУ ДОД, представителей контролирующих органов.

К п. 5. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (имеется в виде вид деятельности в ОУ ДОД).

К п. 6. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п. 7. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня.

К п. 8. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 9. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К п. 10. Взаимодействие с общественными организациями, органами самоуправления в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных актах ОУ ДОД, плана работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2.	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	Да		-2
3.	Предписания государственной инспекции Рос. Фед. по пожарному надзору, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	Да		-2
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-2

5.3. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Повышение квалификации	Да		0,5
2.	Наличие системы работы с документами	Да		0,5
3.	Сохранность контингента обучающихся в детских объединениях на начало и конец учебного года	Да		1
4.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований, конкурсов (по курируемым направлениям): - на уровне города; - на областном уровне; - на федеральном уровне; - на международном уровне	Да Да Да Да		1 1,5 2 2
5.	Наличие дополнительных образовательных программ	Да		1
6.	Наличие диагностической работы	Да		0,5
7.	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Да		0,5
8.	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм	Да		0,5
9.	Наличие работы с родителями (законными представителями)	Да		0,5
10.	Методическое обеспечение образовательного	Да		1

	процесса			
11.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Да		0,5
12.	Участие в инновационной и экспериментальной работе ОУ ДОД	Да		1

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах "Сердце отдаю детям" не ниже городского уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов органа управления, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 4. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 5. Наличие дополнительной образовательной программы - наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 6. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. 7. Применение информационных технологий в образовательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 9. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 10. Методическое обеспечение образовательного процесса - наличие методических разработок занятий с учащимися согласно утвержденной образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т.д.

К п. 11. Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями - систематическое взаимодействие с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса в помещениях ОУ ДОД	Да		-2
2.	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2

5.4. Критерии материального стимулирования педагога-психолога

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работы в образовательном учреждении	Да		2
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да		1
3.	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	Да		1
4.	Наличие работы с родителями (законными представителями), педагогами ОУ ДОД	Да		0,5
5.	Наличие системы и анализ результатов профилактической работы в ОУ ДОД	Да		1
6.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОУ ДОД	Да		1
7.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да		1
8.	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30 % учащихся	Да		1
9.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	Да		0,5
10.	Повышение квалификации	Да		1
11.	Количество учащихся, превышающее 500 чел.	Да		2
12.	Наличие системы работы с детьми "группы риска"	Да		1
13.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да		1

Примечания:

К п. 1. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения - педагог-психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны

администраторов ОУ ДОД, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в ОУ ДОД - разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса.

К п. 4. Наличие работы с родителями - сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами - сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п. 5. Наличие системы и анализ результатов профилактической работы в ОУ ДОД - проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся, воспитанников в образовательных учреждениях, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п. 6. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОУ ДОД - углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п. 7. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства - формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п. 8. Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30 % учащихся - активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п. 9. Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах учреждения спецкурсов, факультативов по психологии.

К п. 10. Повышение квалификации педагога-психолога - прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 11. Количество учащихся, превышающее 500 человек - за каждое последующее полагаются баллы.

К п. 12. Система работы с детьми "группы риска" - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, снижение количества детей, относящихся к "группе риска" по поведенческим критериям.

К п. 13. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да		-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

ГАРАНТ:

Нумерация пунктов приводится в соответствии с источником

5.6. Критерии материального стимулирования методиста образовательного учреждения дополнительного образования детей

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Повышение квалификации методиста	Да		2
2.	Система работы с документами методиста	Да		2
3.	Наличие системы мониторинга (по курируемым направлениям)	Да		2
4.	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да		0,5
5.	Применение информационных технологий в методической работе	Да		1
6.	Наличие призов и победителей олимпиад, НОУ, соревнований, конкурсов (по курируемым направлениям): - на уровне города; - на областном уровне; - на федеральном уровне; - на международном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2
7.	Наличие методических пособий и разработок, составленных методистом	Да		2
8.	Организация повышения квалификации курируемых педагогических работников.	Да		2
9.	Работа с образовательными учреждениями, общественными организациями, органами самоуправления, средствами массовой информации по курируемым вопросам	Да		2
10.	Работа по методическому (техническому) обеспечению организации мероприятий, проводимых иными образовательными, административными учреждениями (по согласованию)	Да		2
11.	Работа в составе различных экспертных комиссий (жюри), советов, организационных комитетов и т.п.	Да		2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 2. Система работы с документами методиста - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у методиста со стороны администраторов образовательного учреждения дополнительного образования, представителей контролирующих органов.

К п. 3. Наличие системы мониторинга - использование результатов мониторинга в деятельности для поддержки образовательно-воспитательного процесса, методической деятельности и наличие устойчивой обратной связи о результатах данной деятельности.

К п. 4. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, проектов, методик, технологий, участие в работе опытно - экспериментальных площадок

К п. 5. Применение информационных технологий в методической работе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в методической работе

К п. 6. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований, конкурсов (по курируемым направлениям) без учета количества этих призеров

К п. 7. Наличие методических пособий и разработок, составленных методистом.

К п. 8. Целенаправленная плановая организационно-методическая работа по повышению квалификации курируемых методистом педагогических работников на уровне учреждения (района, города, области) при условии наличия утверждённой программы (плана) деятельности методиста и других документов, подтверждающих результативность проводимой работы.

К п. 9. Работа с общественными организациями, различными образовательными учреждениями, органами самоуправления, средствами массовой информации и др. по курируемым вопросам предполагает взаимодействие в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах ОУ, планах работы, протоколах, совместных мероприятиях.

К п. 10. Выполнение работ по методическому (техническому) обеспечению (сопровождению) организации мероприятий, проводимых иными образовательными, административными учреждениями (без учёта их количества).

К п. 11. Учитывается участие в работе различных экспертных комиссий, жюри, оргкомитетов, советов при наличии подтверждающих документов (приказов, писем, протоколов и т.д.), без учёта их количества.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Нарушение основных эстетических принципов в деятельности методиста	Да		-2
2.	Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

5.7. Критерии материального стимулирования педагога-организатора

образовательного учреждения дополнительного образования детей

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Повышение квалификации	Да		2
2.	Система работы с документами педагога - организатора	Да		2
3.	Система работы с документами курируемых педагогов	Да		2
4.	Применение информационных технологий	Да		1,5
5.	Наличие системы мониторинга по курируемому направлению	Да		2
6.	Участие в инновационной деятельности	Да		0,5
7.	Работа по организационно-техническому, методическому сопровождению мероприятий, проводимых иными образовательными, административными учреждениями (по согласованию)	Да		2
8.	Работа в составе различных экспертных комиссий, жюри, советов, организационных комитетов и т.п.	Да		2
9.	Работа с образовательными учреждениями, общественными организациями, органами самоуправления по курируемым вопросам	Да		2
10.	Наличие разработок и сценарных планов проводимых мероприятий, составленных педагогом - организатором	Да		2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 2. Система работы с документами педагога - организатора - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у педагога-организатора со стороны администраторов ОУ ДОД, представителей контролирующих органов.

К п. 3. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение текущей документации курируемого направления, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ ДОД, представителей контролирующих органов.

К п. 4. Применение информационных технологий в методической работе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в работе педагога - организатора.

К п. 5. Наличие системы мониторинга - использование результатов мониторинга в деятельности для поддержки образовательно-воспитательного процесса, методической деятельности и наличие устойчивой обратной связи о результатах данной деятельности.

К п. 6. Участие в инновационной деятельности - наличие авторских программ, проектов, методик, технологий.

К п. 7. Выполнение работ по методическому (техническому) обеспечению (сопровождению) организации мероприятий, проводимых иными образовательными,

административными учреждениями (без учёта их количества).

К п. 8. Учитывается участие в работе различных экспертных комиссий, жюри, оргкомитетов, советов при наличии подтверждающих документов (приказов, писем, протоколов и т.д.), без учёта их количества.

К п. 9. Работа с общественными организациями, различными образовательными учреждениями, органами самоуправления, средствами массовой информации и др. по курируемым вопросам предполагает взаимодействие в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах ОУ, планах работы, протоколах, совместных мероприятиях.

К п. 10. Наличие разработок и пособий, составленных педагогом - организатором - соблюдение этических норм в общении, эстетика труда и эстетическое оформление предметной среды с учетом санитарных норм при организации и проведении мероприятий в рамках деятельности ОУ ДОД.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Нарушение основных эстетических принципов в деятельности методиста	Да		-2
2.	Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

5.8. Критерии материального стимулирования руководителей структурных подразделений учреждения дополнительного образования детей

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2.	Повышение квалификации	Да		2
3.	Система работы с документами курируемых педагогов (педагогических работников)	Да		1
4.	Система работы с документами руководителя структурного подразделения	Да		1
5.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых образовательных программах	Да		2
6.	Призеры и победители олимпиад, конференций, НОУ, конкурсов, соревнований у курируемых педагогов (педагогических работников): - на уровне города; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2
7.	Методическая работа курируемых педагогов (педагогических работников)	Да		2
8.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
9.	Организация повышения квалификации курируемых педагогов (педагогических работников)	Да		2
10.	Работа с общественными организациями, органами самоуправления по курируемым вопросам	Да		2

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся в учреждении в соответствии с контрольными нормативами обозначенными в лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым учреждением.

К п. 2 Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 3. Система работы с документами курируемых педагогических работников - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогическими работниками в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогических работников со стороны администрации ОУ ДОД, представителей контролирующих органов.

К п. 4. Система работы с документами руководителя структурного подразделения - своевременное ведение обязательной текущей документации руководителя структурного подразделения в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у руководителя структурного подразделения со стороны администрации ОУ ДОД, представителей контролирующих органов.

К п. 5. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых образовательных программах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся.

К п. 6. Призеры и победители олимпиад, конференций, НОУ, конкурсов, соревнований у курируемых педагогов (педагогических работников) без учета количества этих призеров.

К п. 7. Методическая работа курируемых педагогов (педагогических работников) - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, и участие курируемых педагогов (педагогических работников) в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня.

К п. 8. Наличие системы мониторинга по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 9. Организация повышения квалификации курируемых педагогов (педагогических работников) - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К п. 10. Взаимодействие с общественными организациями, органами самоуправления в рамках должностной инструкции, отраженной в локальных актах УДОД, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2

2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	Да		-2
3.	Предписание государственной инспекции Рос. Фед. по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	Да		-2
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-2

ГАРАНТ:

Нумерация пунктов приводится в соответствии с источником

5.10. Критерии материального стимулирования концертмейстера

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Повышение квалификации	Да		1
2.	Наличие системы работы с документами	Да		1
3.	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Да		1
4.	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да		1
5.	Участие в инновационной и экспериментальной работе ОУ ДОД	Да		1

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов органа управления, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Применение информационных технологий в образовательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 4. Методическое обеспечение образовательного процесса - наличие методических разработок занятий с учащимися согласно утвержденной образовательной программе.

К п. 5. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, проектов, методик, технологий, участие в работе опытно - экспериментальных площадок.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещениях ОУ ДОД	Да		-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

6. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам в образовательных учреждениях дополнительного образования профессионального образования

Информация об изменении:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 6 декабря 2012 г. N 5287 пункт 6.1 настоящего приложения изложен в новой редакции, вступающей в силу с момента опубликования названного постановления

См. текст пункта в предыдущей редакции

6.1. Критерии материального стимулирования руководителя образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) педагогических работников "Центр экспертизы, мониторинга и информационно-методического сопровождения"

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки руководителю образовательного учреждения является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по программам дополнительного профессионального образования, реализуемым учреждением. Руководитель оценивается по основной деятельности.

N	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Реализация проектов, программ в рамках национальной образовательной инициативы "Наша новая школа"	Да	2
2	Организация работы сетевого ресурсного центра "Путь к успеху" (поддержка и сопровождение талантливых детей)	Да	2
3	Развитие системы муниципальных конкурсов, олимпиад, соревнований, научно-практических конференций школьников	Да	2
4	Руководитель (директор) образовательного учреждения прошел профессиональную переподготовку по специальностям "управление персоналом", "менеджмент"	Да	1
5	Социальное партнерство с учреждениями и общественными организациями по вопросам поиска новых путей и механизмов развития образования, подтвержденное договорами	Да	2

6	Образовательное учреждение является экспериментальной площадкой - муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки РФ, министерства образования Нижегородской области, Управления образования Администрации города Дзержинска, РАО, АПК и ППРО, Нижегородского института развития образования	Да Да Да	1 1,5 2
7	Наблюдается положительная динамика уровня квалификации сотрудников	Да	0,5
8	Представление опыта работы методической службы (конференции, публикации, семинары) - на региональном уровне - на федеральном (межрегиональном) уровне		
9	Организация издательской деятельности	Да	2
10	Организация и проведение педагогических чтений, конференций: - на региональном уровне - на межрегиональном уровне	Да	1,5
11	Увеличение количества педагогов, представляющих инновационный опыт в рамках семинаров, конференций, педагогических чтений - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный (межрегиональный) уровень	Да Да	1 1,5
12	Распространение опыта семейного воспитания	Да	2
13	Развитие системы мероприятий по организации преемственности обучения (дошк. - нач. шк.)	Да	2
14	Количество городских экспериментальных площадок, ресурсных центров, стажерских площадок превышает муниципальное задание	Да	2
15	Особые условия труда - суммарно: - работа в двух и более зданиях, ОУ находится в стадии капитального ремонта или реконструкции; - наличие школьного автобуса и организация подвоза обучающихся в соответствии с требованиями нормативно-правовых документов	Да	1
16	Наличие действующих органов государственно-общественного управления, закрепленных в уставе образовательного учреждения, наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативность деятельности	Да	2
17	Обеспечен процесс повышения квалификации	Да	1

	педагогических работников образовательного учреждения (не реже одного раза в пять лет каждый педагог должен пройти повышение квалификации в объеме не менее 108 часов)		
18	Внедрен электронный документооборот	Да	1
19	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса - отсутствие вакансий педагогического персонала (по тарификации)	Да	1
20	Положение о системе внутреннего контроля в образовательном учреждении разработано и принято без учета мнения участников образовательного процесса и органа самоуправления образовательного учреждения	Да	-1
21	Не обеспечено прохождение всеми педагогическими работниками ОУ аттестации в соответствии с нормативно-правовыми документами	Да	-2
22	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса: - наличие педагогов, не имеющих соответствующего профессионального образования или профессиональной переподготовки	Да	-1
23	Не обеспечены своевременность и достоверность функционирования обязательной публичной отчетности	Да	-1
24	Травматизм сотрудников на рабочем месте	Да	-1
25	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-хозяйственных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено планом финансово-хозяйственной деятельности (сметой) образовательного учреждения	Да	-2
26	Предписания Пожнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-хозяйственных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено планом финансово-хозяйственной деятельности (сметой) образовательного учреждения	Да	-2
27	Предписания надзорных органов за невыполнение мероприятий по обеспечению антитеррористической безопасности образовательного учреждения	Да	-2
28	Наличие в рассматриваемый период обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Да	-2

6.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора образовательного учреждения.

Заместитель директора оценивается по основной должности.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1.	Повышение квалификации	Да		1
2.	Система работы с документами курируемых сотрудников	Да		2
3.	Система работы с документами заместителя директора	Да		2
4.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (вид деятельности)	Да		2
5.	Методическая работа в рамках курируемого направления деятельности	Да		2
6.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
7.	Организация повышения квалификации курируемых сотрудников	Да		2
8.	Работа с общественными организациями, органами самоуправления по курируемым вопросам	Да		2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации заместителя директора - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 2. Система работы с документами курируемых сотрудников - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 3. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 4. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (имеется в виду деятельности в ОУ).

К п. 5. Методическая работа курируемых сотрудников - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им сотрудников в профессиональных конкурсах не ниже городского уровня

К п. 6. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 7. Организация повышения квалификации курируемых сотрудников - прохождение курируемыми сотрудниками курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

К п. 8. Взаимодействие с общественными организациями, органами самоуправления в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах

учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		баллы
1.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно, за исключением финансово-механических мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	Да		-2
2.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно, за исключением финансово-механических мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	Да		-2
3.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых сотрудников	Да		-2

ГАРАНТ:

Нумерация пунктов приводится в соответствии с источником

6.4. Критерии материального стимулирования методиста в образовательном учреждении дополнительного профессионального образования

N п п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Повышение квалификации	Да		2
2.	Активное участие в методической работе учреждения	Да		1
3.	Разработка и выпуск информационных и методических материалов в рамках курируемого направления деятельности	Да		1
4.	Применение современных информационных технологий в деятельности	Да		1
5.	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да		1
6.	Система работы с документами	Да		2
7.	Наличие системы работы с документами курируемых сотрудников.	Да		2
8.	Сотрудничество МОУ ДПО с другими учреждениями города, региона	Да		2
9.	Организация повышения квалификации курируемых сотрудников	Да		1
10.	Работа с общественными организациями, органами самоуправления по курируемым вопросам	Да		2
11.	Наличие системы мониторинга по курируемым	Да		1

	направлениям			
--	--------------	--	--	--

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 2. Активное участие в методической работе учреждения - подготовка и проведение семинаров, конференций и других мероприятий в рамках деятельности ОУ.

К п. 3. Разработка и выпуск информационных и методических материалов в рамках курируемого направления деятельности, как самого методиста, так и курируемых работников.

К п. 4. Применение современных, информационных технологий в деятельности - уверенное владение персональным компьютером. Использование информационных технологий и программных продуктов в деятельности и в курируемом им направлении.

К п. 5. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, проектов, методик, технологий, участи в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 6. Система работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации методиста, отсутствие замечаний администраторов образовательного учреждения, представителей контролирующих органов.

К п. 7. Своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми работниками, отсутствие замечаний администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 8. Сотрудничество ОУ с другими учреждениями города, региона - систематическое взаимодействие ОУ с другими учреждениями по организации совместных мероприятий, привлечение специалистов партнерских организаций.

К п. 9. Организация повышения квалификации курируемых работников - прохождение курируемыми сотрудниками курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К п. 10. Взаимодействие с общественными организациями, органами самоуправления в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных актах ОУ, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

К п. 11. Наличие системы мониторинга по курируемым направлениям - использование результатов мониторинга в деятельности для поддержки образовательно-воспитательного процесса, методической деятельности и наличие устойчивой обратной связи о результатах данной деятельности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных эстетических принципов в деятельности методиста	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

6.5. Критерии материального стимулирования руководителей структурных подразделений учреждений дополнительного профессионального образования

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Повышение квалификации	Да		2
2.	Система работы с документами курируемых сотрудников	Да		1
3.	Система работы с документами руководителя структурного подразделения	Да		1
4.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых образовательных программах	Да		2
5.	Методическая работа курируемых сотрудников	Да		2
6.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
7.	Организация повышения квалификации курируемых сотрудников	Да		2
8.	Работа с общественными организациями, органами самоуправления по курируемым вопросам	Да		2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 2. Система работы с документами курируемых сотрудников - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми сотрудниками в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогических работников со стороны администрации ОУ ДОД, представителей контролирующих органов.

К п. 3. Система работы с документами руководителя структурного подразделения - своевременное ведение обязательной текущей документации руководителя структурного подразделения в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у руководителя структурного подразделения со стороны администрации ОУ ДОД, представителей контролирующих органов.

К п. 4. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых образовательных программах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья.

К п. 5. Методическая работа курируемых сотрудников - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, и участие курируемых сотрудников в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня.

К п. 6. Наличие системы мониторинга по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие

устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 7. Организация повышения квалификации курируемых сотрудников - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К п. 8. Взаимодействие с общественными организациями, органами самоуправления в рамках должностной инструкции, отраженной в локальных актах ОУ, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно, за исключением финансово-механических мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения.	Да		-2
3.	Предписание государственной инспекции Рос. Фед. по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно, за исключением финансово-механических мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения.	Да		-2
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-2

7. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 6 декабря 2012 г. N 5287 пункт 7.1 настоящего приложения изложен в новой редакции, вступающей в силу с момента опубликования названного постановления

См. текст пункта в предыдущей редакции

7.1. Критерии материального стимулирования руководителя образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи Центр психолого-медико-социального сопровождения

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки руководителю

образовательного учреждения является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности. Руководитель оценивается по основной деятельности.

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измери тели	баллы
1	Сохранение контингента обучающихся: - численность обучающихся в соответствии с муниципальным заданием - численность обучающихся превышает муниципальное задание без дополнительных вложений	Да	1
2	Участие в разработке и реализации муниципальных целевых программ дополнительного образования превышает муниципальное задание	Да	2
3	Реализуются программы работы (суммарно): - для детей с ограниченными возможностями здоровья - для опекаемых, приёмных детей и для замещающих родителей	Да	1
4	Участие/победа педагогических работников в профессиональных конкурсах: - участие на муниципальном уровне	Да	0,5
	- победа на муниципальном уровне и участие на региональном уровне	Да	1
	- победа на региональном уровне	Да	1,5
5	- участие/победа на межрегиональном, федеральном, международном уровне		
	Публикации и выступления сотрудников Суммарно: - в СМИ	Да	0,5
	- в профессиональном Интернет-сообществе - в профессиональных изданиях	Да	0,5
6	Издательская деятельность ПМС-центра в рассматриваемый период	Да	2
7	Руководитель (директор) образовательного учреждения прошел профессиональную переподготовку по специальностям "управление персоналом", "менеджмент"	Да	1
8	Образовательное учреждение является экспериментальной площадкой - муниципального уровня	Да	1
	- регионального уровня	Да	1,5
	- федерального уровня	Да	2
Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки РФ, министерства образования Нижегородской области, Управления образования Администрации города Дзержинска, РАО, АПК и ППРО, Нижегородского института развития образования			
9	Наблюдается положительная динамика уровня	Да	0,5

	квалификации педагогов в рассматриваемый период		
10	Сетевое взаимодействие с другими образовательными учреждениями и сторонними организациями, оформленное юридически (договор, соглашение) Суммарно: - с учреждениями общего и дополнительного образования детей - с учреждениями начального/среднего/высшего профессионального образования - с учреждениями других ведомств - с общественными организациями	Да Да Да	1 1 1
11	Участие в организации и проведении мероприятий (конференций, семинарах) Суммарно: - на региональном уровне - на межрегиональном и федеральном уровне	Да	1
12	Наличие действующих органов государственного-общественного управления, закрепленных в уставе образовательного учреждения, наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативность деятельности	Да	1
13	Особые условия труда - суммарно: - ОУ находится в стадии капитального ремонта или реконструкции; - наличие автотранспорта - функционирование круглосуточной службы оказания психологической помощи	Да Да	0,5 0,5
14	Обеспечен процесс повышения квалификации педагогических работников школы (не реже одного раза в пять лет каждый педагог должен пройти повышение квалификации в объеме не менее 108 часов)	Да	1
15	Внедрен электронный документооборот	Да	1
16	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса - отсутствие вакансий педагогического персонала (по тарификации)	Да	1
17	Положение о системе оценки качества образования в образовательном учреждении разработано и принято без учета мнения участников образовательного процесса и органа самоуправления образовательного учреждения; не предусматривает внутренний мониторинг результативности образовательного процесса, развитие условий образовательной деятельности, анализ мнения потребителей образовательных услуг	Да	-1
18	Не обеспечено прохождение всеми педагогическими работниками ОУ аттестации в соответствии с нормативно-правовыми документами	Да	-2
19	Не обеспечены своевременность и достоверность обязательной публичной отчетности	Да	-1
20	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса:	Да	-1

	- наличие педагогов, не имеющих соответствующего профессионального образования или профессиональной переподготовки		
21	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да	-2
22	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-хозяйственных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено планом финансово-хозяйственной деятельности (сметой) образовательного учреждения	Да	-2
23	Предписания Пожнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-хозяйственных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено планом финансово-хозяйственной деятельности (сметой) образовательного учреждения	Да	-2
24	Предписания надзорных органов за невыполнение мероприятий по обеспечению антитеррористической безопасности образовательного учреждения	Да	-2
25	Наличие в рассматриваемый период обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Да	-2

7.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора образовательного учреждения.

Заместитель директора оценивается по основной должности.

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1.	Повышение квалификации	Да		1
2.	Система работы с документами курируемых сотрудников	Да		2
3.	Система работы с документами заместителя директора	Да		2
4.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (вид деятельности)	Да		2
5.	Методическая работа в рамках курируемого направления деятельности	Да		2
6.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
7.	Организация повышения квалификации курируемых сотрудников	Да		2
8.	Работа с общественными организациями, органами самоуправления по курируемым вопросам	Да		2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации заместителя директора - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 2. Система работы с документами курируемых сотрудников - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны

администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 3. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 4. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (имеется в виду деятельности в ОУ).

К п. 5. Методическая работа курируемых сотрудников - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им сотрудников в профессиональных конкурсах не ниже городского уровня

К п. 6. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 7. Организация повышения квалификации курируемых сотрудников - прохождение курируемыми сотрудниками курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

К п. 8. Взаимодействие с общественными организациями, органами самоуправления в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		баллы
1.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно, за исключением финансовоёмких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	Да		-2
2.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно, за исключением финансовоёмких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	Да		-2
3.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых сотрудников	Да		-2

7.3. Критерии материального стимулирования педагога-психолога

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работы	Да		2

	в образовательном учреждении			
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да		1
3.	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	Да		1
4.	Наличие работы с родителями (законными представителями), педагогами ОУ	Да		0,5
5.	Наличие системы и анализ результатов профилактической работы в ОУ	Да		1
6.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОУ	Да		1
7.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да		1
8.	Повышение квалификации	Да		1
9.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да		1

Примечания:

К п. 1. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения - педагог-психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в ОУ - разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса.

К п. 4. Наличие работы с родителями - сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами - сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п. 5. Наличие системы и анализ результатов профилактической работы в ОУ - проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся, воспитанников в образовательных учреждениях, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п. 6. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОУ - углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п. 7. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства - формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п. 8. Повышение квалификации педагога-психолога - прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 9. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да		-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

Начальник управления образования

Л.А. Трофимова

Мнение Горкома профсоюза
работников народного образования
и науки РФ учтено.

Протокол N 37 от 28 октября 2008 г.

Председатель Горкома профсоюза
работников народного образования и науки РФ

Г.А. Богомолова

Приложение N 2

Перечень

должностей работников, относимых к основному персоналу муниципальных образовательных учреждений города Дзержинска, подведомственных
Управлению образования Администрации города
(утв. постановлением Администрации г.Дзержинска от 29 октября 2008 г. N 4078)

N	Образовательные учреждения	Основной персонал
1	Учреждения дополнительного образования детей	Методист; педагог-организатор,

		педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель
2	Общеобразовательные школы	Учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования
3	Специальные (коррекционные) школы (всех видов)	Учитель, воспитатель, психолог
4	Учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) педагогических работников "Центр экспертизы, мониторинга и информационно - методического сопровождения"	Методист
5	Муниципальное образовательное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи "Центр психолого-медико-социального сопровождения"	Педагог-психолог Социальный педагог

Информация об изменениях:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 2 октября 2009 г. N 3966 настоящее постановление дополнено приложением N 3, вступающим в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющимся на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2009 г.

Приложение N 3

Порядок исчисления стажа руководящей работы руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Дзержинска (утв. постановлением Администрации г.Дзержинска от 29 октября 2008 г. N 4078)

1. Настоящий порядок регулирует вопросы, связанные с исчислением стажа (общей продолжительности) руководящей работы для установления руководителям муниципальных образовательных учреждений ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет.

2. В стаж руководящей работы руководителя муниципального образовательного учреждения включаются:

- периоды работы в должностях: директор, заместитель директора, начальник, заместитель начальника, заведующий, старший мастер, управляющий хозяйством, руководитель структурного подразделения, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, главный инженер, заместитель главного инженера и другие должности, имеющие в начале наименования "главный" (кроме главного специалиста в учреждениях, предприятиях, организациях, не относящихся к органам власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления);

- периоды освобожденной работы в КПСС и ВЛКСМ на ответственных

должностях: секретарь, заведующий, заместитель заведующего отделом, сектором, архивом, инструктор, а также освобожденный выборный работник первичной партийной и комсомольской организации;

- периоды освобожденной партийной работы в партийно-политических органах Советской Армии, МВД в должностях политического состава подразделений, частей, учреждений, политотделов, управлений;

- периоды работы профсоюзных работников, освобожденных от замещения основных должностей вследствие избрания (делегирования) в профсоюзные органы, включая время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в орган первичной профсоюзной организации, созданной на предприятиях, учреждениях, организациях в соответствии с [Федеральным Законом](#) от 12 января 1996 года N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";

- периоды работы в должностях: депутата законодательного (представительного) органа субъекта Российской Федерации, главы исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации, депутата представительного органа местного самоуправления и главы муниципального образования, осуществляющих указанные полномочия на постоянной основе;

- периоды работы на руководящих должностях в органах государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, а так же органах государственной власти и управления Союза ССР и союзных республик, в организациях и учреждениях, осуществляющих в соответствии с законодательством Союза ССР и союзных республик отдельные функции государственного управления;

- периоды военной службы в должностях офицерского, сержантского и начальствующего состава в Вооруженных Силах Союза ССР Российской Федерации, Пограничной службе Российской Федерации, во внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации, в Железнодорожных войсках Российской Федерации, войсках Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, войсках гражданской обороны, инженерно-технических и дорожно-строительных воинских формированиях при федеральных органах исполнительной власти, Службе внешней разведки Российской Федерации, органах Федеральной службы безопасности Российской Федерации, федеральных органах правительственной связи и информации, федеральных органах государственной охраны, федеральном органе обеспечения мобилизационной подготовки органов государственной власти Российской Федерации, а также в Государственной противопожарной службе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (Министерства внутренних дел Российской Федерации), а также в других созданных в соответствии с законодательством воинских формированиях Российской Федерации, Союза ССР и Объединенных Вооруженных Силах Содружества Независимых Государств.

3. Периоды работы, подлежащие включению в стаж руководящей работы, для установления ежемесячной надбавки к должностному окладу в соответствии с настоящим Порядком, суммируются.

4. Документами, подтверждающими стаж руководящей работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

5. Распоряжением работодателя, на основании решения комиссии, состав и

порядок работы которой определяется работодателем, в стаж руководящей работы могут засчитываться периоды замещения отдельных должностей на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы руководителям учреждений для выполнения должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором руководителя учреждения. Периоды работы в указанных должностях в совокупности не должны превышать пять лет.

Информация об изменении:

Постановлением администрации г.Дзержинска Нижегородской области от 2 октября 2009 г. N 3966 настоящее постановление дополнено приложением N 4, вступающим в силу с момента опубликования названного постановления и распространяющимся на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2009 г.

Приложение N 4

**Перечень
стимулирующих выплат для руководителей муниципальных образовательных
учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации
города Дзержинска
(утв. постановлением Администрации города Дзержинска от 29 октября 2008 г. N
4078)**

1. Выплата за качество и высокий результат работы.
2. Выплата за интенсивность и напряженность выполняемых работ.
3. Премияльные по итогам выполненной работы.
4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Мнение Горкома профсоюза
работников народного образования
и науки РФ учтено
Протокол N 4 от 9 сентября 2009 г.

Председатель Горкома
профсоюза работников
народного образования и науки

Г.А. Богомолова