



УЧТЕНО  
мотивированное мнение  
первичной профсоюзной организации  
(протокол № 3 от 18.11.2021)  
Председатель Первичной профсоюзной  
организации МАОУ «СОШ № 29»

Терентьева Г.М.  
М.П.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора МАОУ «СОШ № 29»  
от 19.11.2021 № 580-од

РАССМОТРЕНО  
на общем собрании работников  
МАОУ «СОШ № 29»  
(протокол № 3 от 18.11.2021)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 29»**  
**г. Северодвинска Архангельской области**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29» г. Северодвинска Архангельской области (далее – Положение о системе оплаты труда) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 решения муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из муниципального бюджета, расположенных на территории МО «Северодвинск», постановлением Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска», постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па «Об утверждении Примерного отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», постановлением Администрации Северодвинска от 23.08.2016 № 288-па «О внесении изменений и дополнений в Примерное отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утверждённое постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па», постановлением Администрации Северодвинска от 15.01.2019 № 9-па «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па (ред. от 23.08.2016)», Постановлением Администрации Северодвинска от 30.10.2020 № 439-па «О внесении изменений в постановление Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па (в редакции от 25.09.2019)», Постановлением Администрации Северодвинска от 31.03.2021 № 119-па «О внесении изменений в Примерное отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», Постановлением Администрации Северодвинска от 16.11.2021 № 400-па «О повышении (индексации) оплаты труда

работников муниципальных учреждений муниципального образования «Северодвинск», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29» г. Северодвинска Архангельской области (далее – Учреждение), в том числе:

2.1. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.2. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения.

2.3. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения.

2.4. Перечень выплат социального характера и порядок их применения.

2.5. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

2.6. Требования к структуре фонда оплаты труда работников Учреждения.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением о системе оплаты труда, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1. Коллективный договор, соглашения могут содержать требования к Положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам органов местного самоуправления Северодвинска.

4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Учреждением самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 и настоящим Положением о системе оплаты труда.

5. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учётом:

5.1. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

5.2. Государственных гарантий по оплате труда.

5.3. Минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

5.4. Постановления Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска».

5.5. Постановления Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па «Об утверждении Примерного отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск»».

5.6. Постановлением Администрации Северодвинска от 23.08.2016 № 288-па «О внесении изменений и дополнений в Примерное отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утверждённое постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па».

5.7. Постановлением Администрации Северодвинска от 15.01.2019 № 9-па «О

внесении изменений и дополнений в постановление Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па (ред. от 23.08.2016).

5.8. Постановлением Администрации Северодвинска от 30.10.2020 № 439-па «О внесении изменений в постановление Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па (в редакции от 25.09.2019)».

5.9. Постановлением Администрации Северодвинска от 31.03.2021 № 119-па «О внесении изменений в Примерное отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск».

5.10. Постановлением Администрации Северодвинска от 16.11.2021 № 400-па «О повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Северодвинск».

5.11. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.12. Мнения представителей работников в социальном партнерстве в сфере труда.

6. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

6.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

6.2. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты).

6.3. Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников Учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения о системе оплаты труда, а в случаях, предусмотренных областными законами, – за счет средств, выделенных Учреждению из местного бюджета.

8. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников Учреждения не должны дублировать друг друга, за исключением денежного вознаграждения за классное руководство.

9. Заработная плата работников Учреждения максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальные учреждения – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

11. В Учреждении применяется суммированный учёт рабочего времени к работникам, занятым на должностях сторож (вахтёр), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. Учётный период составляет 1 календарный год, при этом

нормальное количество рабочего времени исчисляется по расчётному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Оплата за работу по должности сторож (вахтёр) производится из расчёта часовой тарифной ставки, рассчитанной за час работы от месячной нормы рабочего времени.

Оплата по должности рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий производится согласно установленному окладу, исходя из выработанной нормы часов по утвержденному графику работы.

12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, учёной степени, образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, стажа, право на его изменение возникает в следующие сроки:

12.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

12.2. При присуждении учёной степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

12.3. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

12.4. При присвоении почетного звания, спортивного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

12.5. При увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

13. В целях настоящего Положения о системе оплаты труда:

13.1. К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер Учреждения.

13.2. К вспомогательному персоналу Учреждения относятся работники, осуществляющие свою деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом Учреждения).

13.3. К основному персоналу Учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

14. Должности (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, распределены по категориям (группам) должностей (профессий) и определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

14.1. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, определяется приказом руководителя Учреждения на основе соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, определенных настоящим Положением.

14.2. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся

к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений (Приложение № 1 к настоящему Положению), либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

15. Заработная плата, все виды выплат, материальная помощь, отпускные, пособия, оплата больничных листов и т. д. перечисляются Учреждением на указанный в письменном заявлении работником счет в банке.

16. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается работнику Учреждения 22 числа каждого месяца, зарплата за вторую половину месяца - 07 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты зарплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Учреждение имеет право выплачивать заработную плату на 1-5 дней ранее установленных сроков.

16.1. Выплата заработной платы за вторую половину декабря регулируется приказом руководителя Учреждения о сроках выплаты заработной платы в декабре-январе. В связи с особенностями завершения финансового года в декабре и наличием длительного периода нерабочих праздничных дней в начале января, особенностями зачисления бюджетных финансовых средств на счет Учреждения в январе, в целях выполнения требований статьи 136 Трудового Кодекса Российской Федерации о выплате заработной платы каждые полмесяца в Учреждении приказом руководителя в декабре определяются: дата выплаты заработной платы за декабрь, дата дополнительной выплаты заработной платы за январь (так, чтобы между выплатой заработной платы за декабрь и дополнительной выплатой заработной платы за январь прошло не более 15 календарных дней).

## **II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения**

1. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников Учреждения приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению о системе оплаты труда.

3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику Учреждения в соответствии с действующим в Учреждении Положением о системе оплаты труда.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику Учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника Учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в Учреждении, устанавливаются Учреждением самостоятельно.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

Учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Руководитель Учреждения вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждения в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении устанавливается в одинаковом размере для всех работников муниципального учреждения.

В случае издания постановления Администрации Северодвинска или приказа руководителя Учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. В целях дифференциации оплаты труда работников Учреждения предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

4.1. Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

5. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.1. Применение повышающего коэффициента к окладу по Учреждению не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.2. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат в случаях, предусмотренных настоящим Положением о системе оплаты труда.

В остальных случаях применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.3. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

6. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по Учреждению, являются:

6.1. Работа в классах (группах) Учреждения для обучающихся, осваивающих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования с углублённым изучением отдельных учебных предметов, – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от учебной нагрузки педагогического работника, осуществляющего деятельность в указанных классах (группах).

6.2. Работа в классах (группах) Учреждения для обучающихся, осваивающих адаптированные основные общеобразовательные программы, – размер повышающего

коэффициента к окладу по Учреждению составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от продолжительности работы с обучающимися (воспитанниками).

6.3. Работа в классах (группах) Учреждения для обучающихся, осваивающих основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и дополнительные общеразвивающие программы, имеющие целью подготовку несовершеннолетних обучающихся к военной или государственной службе, – размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от учебной нагрузки педагогического работника, осуществляющего деятельность в указанных классах (группах). Размер учебной нагрузки устанавливается трудовым договором.

6.4. Работа в классах (группах) Учреждения, осуществляющих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь, в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

6.5. Работа по основным общеобразовательным и (или) адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от продолжительности работы с обучающимися (воспитанниками).

6.6. Выполнение педагогическим работником функций классного руководителя – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет 1% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося с учётом квалификационной категории, исходя из количества обучающихся в классе, но не менее 15%.

6.6.1. Выполнение педагогическим работником функций классного руководителя в классах для обучающихся, осваивающих адаптированные основные общеобразовательные программы – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет 2% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося с учётом квалификационной категории и повышающего коэффициента к окладу по Учреждению в соответствии с пунктом 6.2. раздела 2, исходя из количества обучающихся в классе, но не менее 20%.

Независимо от повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению работнику устанавливается дополнительное денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства в соответствии с пунктом 6.6. раздела II настоящего Положения.

Дополнительное денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства устанавливается педагогическому работнику, которому установлен повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Дополнительное денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства устанавливается ежемесячно (ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство) в размере 5000 рублей, независимо от размера повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению, установленному пунктом 6.6 раздела II настоящего Положения.

Одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах устанавливается два ежемесячных денежных вознаграждения за классное руководство.

В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежит включению размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в каждом классе. Работнику, замещающему классного руководителя в период его длительного отсутствия, ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство устанавливается соглашением сторон трудового договора в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установленным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», пропорционально времени замещения.

Положениями о системе оплаты труда предусматриваются основания по недопущению в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство или отмене классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении педагогическим работником классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов, а также основания отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

6.6.2. Изменение повышающего коэффициента к окладу по Учреждению, основанием которого является выполнение педагогическим работником функций классного руководителя, производится в течение учебного года с 01 сентября, с 01 ноября, с 01 января, с 01 апреля в соответствии с данными учёта количества обучающихся в классах на начало первой, второй, третьей и четвёртой учебных четвертей, согласно календарному учебному графику.

6.7. Работа по проверке тетрадей (письменных работ):

6.7.1. в 1-4 классах – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

6.7.2. по русскому (родному) языку и литературе – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет 18% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

6.7.3. по математике – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

6.7.4. по иностранному языку, химии и физике – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет 8% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

6.7.5. по черчению, географии, биологии, информатике, истории, обществознанию и экономике – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

При этом доплата за проверку тетрадей (письменных работ) начисляется фиксированной суммой и рассчитывается в соответствии с подпунктами 6.7.1-6.7.5 пункта 6.7. раздела II, зависит от продолжительности данной работы (учебной нагрузки педагога, без учёта часов факультативных, индивидуально-групповых, индивидуальных занятий и часов спецкурсов) и от её объёма (количества детей в классах, в которых преподаёт педагог).

6.7.6. Изменение суммы доплаты за проверку тетрадей (письменных работ) производится в течение учебного года с 01 сентября, с 01 ноября, с 01 января, с 01 апреля в

соответствии с данными учёта количества обучающихся в классах на начало первой, второй, третьей и четвёртой учебных четвертей, согласно календарному учебному графику.

Размер суммы доплаты за проверку тетрадей (письменных работ) производится по следующей формуле:

$$S_T = \text{оклад} / 18 / 25 * (K_{ч1} * K_{об1} + K_{ч2} * K_{об2} + \dots + K_{чn} * K_{обn}) * PK$$

$S_T$  – сумма доплаты за проверку тетрадей (письменных работ);

оклад – оклад по положению, в соответствии с Приложением 2, с учётом квалификационной категории работника, в соответствии с пунктами 7 и 8 раздела II настоящего Положения о системе оплаты труда;

$K_{ч}$  – количество часов учебной нагрузки учителя без учёта часов факультативных, индивидуально-групповых, индивидуальных занятий и часов спецкурсов, исключением являются учителя начальных классов, для которых количество часов учебной нагрузки рассчитывается исходя из 18 часов в неделю;

$K_{чп}$  – количество часов нагрузки в конкретном классе;

$K_{обн}$  – количество обучающихся в конкретном классе;

$PK$  – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению, основанием которого является работа по проверке тетрадей (письменных работ).

Размер суммы доплаты за проверку тетрадей (письменных работ) обучающихся, осваивающих программы углублённого изучения математики или адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается с учётом повышающего коэффициента к окладу по Учреждению в соответствии с пунктами 6.1, 6.2 и 6.3 раздела II.

**6.8. Заведование учебным кабинетом** (библиотекой, лабораторией), спортивным залом, актовым залом, тренажерным залом, стрелковым тиром, музеем, творческой мастерской, учебной мастерской, учебно-опытным участком (теплицей), учебно-консультационным пунктом, бассейном:

**6.8.1. учебные кабинеты физики, химии, биологии, информатики, основ безопасности жизнедеятельности** – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет **5%** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

**6.8.2. библиотека** – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет **7%** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

**6.8.3. спортивный зал** – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет **5%** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

**6.8.4. кабинет обслуживающего труда и кулинарии** – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет **5%** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

**6.8.5. учебные мастерские технического труда** – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет **5%** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

**6.8.6. актовый зал** – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет **5%** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

**6.8.7. музей** – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет **5%** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

**6.8.8. теплица** – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет **5%** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

**6.8.9. бассейн** – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет **10%** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

При этом размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению, основанием которого является **заведование учебным кабинетом** (библиотекой, лабораторией), спортивным залом, актовым залом, музеем, творческой мастерской, учебной мастерской, учебно-опытным участком (теплицей), учебно-консультационным

пунктом, бассейном устанавливается в зависимости от технической оснащённости и площади помещения, объёма и сложности имеющегося технологического оборудования и инвентаря, величины учебно-методического комплекса.

6.9. **Руководство школьным методическим объединением** – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению устанавливается в зависимости от количества членов, состоящих в конкретном школьном методическом объединении:

6.9.1. **11 и более** членов школьного методического объединения – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет **15%** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

6.9.2. **от 6 до 10** членов школьного методического объединения – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет **10%** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

6.9.3. **до 5** членов школьного методического объединения – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет **8%** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

6.10. **Руководство муниципальным методическим объединением** – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет **15%** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

6.11. **Руководство школьной творческой или рабочей группой** учителей – размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет **5-10%** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. Конкретный размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению, основанием которого является руководство школьной творческой или рабочей группой учителей устанавливается приказом руководителя Учреждения и зависит от количества членов, входящих в творческую или рабочую группу и актуальности рассматриваемой проблематики.

6.12. В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по Учреждению по основанию, предусмотренному подпунктом 6.4 пункта 6 раздела II настоящего Положения о системе оплаты труда, и по иным основаниям, предусмотренным подпунктами 6.1, 6.2, 6.3 пункта 6 раздела II настоящего Положения о системе оплаты труда, то применяется либо повышающий коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом 6.4 пункта 6 раздела II настоящего Положения о системе оплаты труда, либо повышающие коэффициенты по иным основаниям, предусмотренным подпунктами 6.1, 6.2, 6.3. пункта 6 раздела II настоящего Положения о системе оплаты труда, – по выбору работника.

6.13. В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по Учреждению по нескольким основаниям, указанным в пункте 6 раздела II настоящего Положения о системе оплаты труда, то общий размер повышающего коэффициента по Учреждению определяется путём суммирования коэффициентов, установленных пунктом 6 раздела II настоящего Положения о системе оплаты труда.

7. Основаниями установления персонального повышающего коэффициента, применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

7.1. Присвоение работнику квалификационной категории.

7.2. Присвоение классов квалификации.

Присвоение квалификационных категорий, категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением работнику квалификационных категорий, классов квалификации, категорий устанавливается на срок действия квалификационных категорий, классов квалификации, категорий и действует со дня принятия решения об их присвоении.

8.1. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	15
Первая квалификационная категория	10

8.2. Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением медицинским и фармацевтическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	9
Первая квалификационная категория	7
Вторая квалификационная категория	5

8.3. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением иным работникам, замещающим должности, за исключением педагогических, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
I квалификационная категория	12
II квалификационная категория	7
III квалификационная категория	5

9. Основанием установления повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности является необходимость выравнивания оплаты труда работников в рамках соответствующих профессиональных квалификационных групп при переходе к новым системам оплаты труда.

10. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются работнику Учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника Учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладу.

### **III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения**

1. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

- 2.3.1. Выплаты за выполнение работ различной квалификации.
- 2.3.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей).
- 2.3.3. Выплаты за расширение зон обслуживания.
- 2.3.4. Выплаты за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.3.5. Выплаты за сверхурочную работу.

2.3.6. Выплаты за работу в ночное время.

2.3.7. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1. Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.2. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путём применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1. Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска.

4.2. Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) устанавливается ежемесячная дополнительная процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера. При этом общая сумма дополнительной процентной надбавки, установленной в соответствии с частью первой данного пункта, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленной работнику в соответствии с действующим законодательством, должна составлять 80 процентов. Выплата дополнительной процентной надбавки прекращается при установлении работнику 80 процентов надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии с действующим законодательством.

4.4. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников Учреждения.

5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

5.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период, является сверхурочной работой.

Оплата сверхурочной работы оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Оплата сверхурочной работы по должностям сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий производится из расчета часовой тарифной ставки, рассчитанной за час работы от годовой нормы рабочего времени.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2. Оплата труда за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в выходные и праздничные нерабочие дни работникам выплачивается не менее одинарной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда муниципального учреждения и установленных соответствующему работнику

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

5.2.1. Оплата работы в нерабочие праздничные дни осуществляется сверх МРОТ.

5.3. Размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанной за каждый час работы в ночное время.

Часовая тарифная ставка определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника с учетом компенсационных и стимулирующих выплат на среднегодовое количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

5.3.1. Выплата за работу в ночное время производится сверх МРОТ.

5.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с

учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.4.1. Оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором производится сверх МРОТ.

5.5. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующего по болезни или иным причинам педагога, оплачивается дополнительно.

За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, но не свыше двух месяцев производится почасовая оплата труда. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно длилось больше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путём внесения изменений в условия трудового договора и в тарификацию.

Размер оплаты одного часа, отработанного в порядке замещения отсутствующих педагогов, определяется путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника, производившего замену, за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов педагогических работников определяется путём умножения нормы часов педагогической работы работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на (количество рабочих дней в рабочей неделе), вычитанием из полученного результата предпраздничных дней, продолжительность которых сокращена на 1 час, и делением на 12 (количество месяцев в году).

5.6. За исполнение обязанностей руководителя Учреждения устанавливается доплата в соответствии с приказом Управления образования Администрации Северодвинска, за исполнение обязанностей заместителя директора, главного бухгалтера устанавливается доплата в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

6. Компенсационные выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются следующим образом:

6.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.1 и 2.2, подпунктами 2.3.5–2.3.7 пункта 2 данного раздела настоящего Положения о системе оплаты труда, и условия их начисления устанавливаются работнику Учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника Учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

6.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.3.1 – 2.3.4 пункта 2 данного раздела настоящего Положения о системе оплаты труда, устанавливаются работнику Учреждения соглашением сторон трудового договора.

6.3. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику Учреждения на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в Учреждении Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения**

1. Выплатами стимулирующего характера (**стимулирующими выплатами**) являются выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также на поощрение за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются **в абсолютном размере или**

**в процентах к окладу** (должностному окладу), ставке заработной платы работника, если иное не установлено действующим законодательством.

### 3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 3.1. Премияльные выплаты по итогам работы.
- 3.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы.
- 3.3. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.
- 3.4. Надбавка за стаж непрерывной работы или надбавка за выслугу лет.
- 3.5. Надбавка за учёную степень.
- 3.6. Надбавка за учёное звание.
- 3.7. Надбавка за почётное звание.
- 3.8. Надбавка за спортивное звание.

3.9. Премияльная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Северодвинск» (далее – премияльная выплата при награждении).

3.10. Надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – надбавка молодым специалистам).

- 3.11. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории).
- 3.12. Надбавка по учреждению.
- 3.13. Премия за оказание платных образовательных и иных платных услуг.

4. Премияльные **выплаты по итогам работы** могут устанавливаться работникам с целью их поощрения за результаты труда по итогам работы за определённый период времени.

4.1. Премияльные **выплаты по итогам работы** устанавливаются работникам, относящимся к **административно-управленческому и вспомогательному персоналу** Учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

4.1.1. Премияльные **выплаты по итогам работы** устанавливаются за премируемые периоды. Премируемыми периодами могут являться месяц (ежемесячная премияльная выплата), **календарный год (годовая премияльная выплата)**. Решение об установлении премияльных **выплат по итогам работы** за конкретный период времени принимается руководителем Учреждения при наличии средств на стимулирующие выплаты.

4.1.2. Основаниями для начисления премияльных **выплат по итогам работы** являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

4.1.3. **Премияльные выплаты по итогам работы** начисляются пропорционально фактически отработанному времени **в премируемом периоде**.

4.1.4. Размеры премияльных **выплат по итогам работы** определяются приказами руководителя Учреждения об их начислении.

4.2. Премияльные **выплаты по итогам работы** начисляются **в процентах** к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

При применении премияльной **выплаты по итогам работы** эта выплата устанавливается дифференцированно.

Решение о применении премияльной **выплаты по итогам работы** и о размере денежных средств, направляемых на указанную выплату, принимается руководителем Учреждения на основании предложений заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера.

4.3. Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

4.3.1. За ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

4.3.2. За неполное и (или) ненадлежащее выполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Размеры снижения премиальных выплат по итогам работы определяются дифференцированно руководителем Учреждения в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Положением.

4.4. Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

4.4.1. За невыполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

4.4.2. За невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения.

4.4.3. За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

4.4.4. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

4.4.5. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

4.4.6. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

4.4.7. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации](#).

4.5. В приказах руководителя Учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их не начислении указываются причины снижения размеров или не начисления.

5. Премии [за интенсивность и высокие результаты работы](#) устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение соответствующих показателей и критериев эффективности их деятельности за определённый период времени.

5.1. Премии [за интенсивность и высокие результаты работы](#) устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

5.2. Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

5.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения определены [Приложением № 3](#) к настоящему Положению о системе оплаты труда.

5.4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников за расчётный период могут определяться в баллах или в абсолютном размере.

5.5. Расчётным периодом является период времени, за который у работников Учреждения рассчитывается количество баллов и (или) определяется конкретная сумма в абсолютном размере.

Расчётный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие

результаты работы, составляет месяц.

5.6. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов и (или) конкретной суммы в абсолютном размере, полученных каждым работником в расчётном периоде.

5.6.1. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путём деления части фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчётный период всеми работниками, которым может быть установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.6.2. В соответствии с положением о системе оплаты труда эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя Учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники Учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

5.7. Количество баллов, полученных работниками в расчётном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в Учреждении с включением в неё представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя Учреждения.

5.8. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказом руководителя Учреждения о начислении указанных премий.

5.8.1. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

5.8.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

5.9. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период, определяемый настоящим Положением о системе оплаты труда. Премируемым периодом является месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы).

5.10. При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников Учреждения может быть направлена в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы.

5.10.1. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из среднего суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

5.10.2. Размер дополнительной премии за интенсивность и высокие результаты работы определяется приказом руководителя Учреждения.

5.11. Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

5.11.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

5.11.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

5.11.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

5.11.4. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.12. Положением о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы. Для начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы определяется следующий порядок:

5.12.1. Для начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы создается специальная комиссия по установлению премии за интенсивность и высокие результаты труда, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии), которая формируется (в том числе ее председатель и секретарь) на заседании педагогического совета Учреждения.

5.12.2. Работники Учреждения, определенные пунктом 5.1 раздела IV настоящего Положения (педагогические работники), с сентября по май текущего учебного года, до 23 числа текущего месяца предоставляют руководителям школьных методических объединений Учреждения в печатном виде показатели и критерии эффективности деятельности (с подтверждающими документами: свидетельствами, грамотами, отзывами и прочее) за период с первого по последнее число текущего месяца.

5.12.3. В период с июня по август текущего учебного года работнику, не находящемуся в отпуске, премия за интенсивность и высокие результаты работы начисляется как среднеарифметическое значение баллов, начисленных в период с сентября по май текущего учебного года.

5.12.4. Руководители школьных методических объединений Учреждения обеспечивают контроль достоверности представленной работниками информации до заседания комиссии.

5.12.5. Заседания комиссии по установлению премии за интенсивность и высокие результаты труда проводятся в плановом порядке, до 25 числа текущего месяца.

5.12.6. На заседании комиссии по установлению премии за интенсивность и высокие результаты труда определяется списочный состав премируемых работников, устанавливается размер премии за интенсивность и высокие результаты труда в баллах для каждого премируемого работника; на заседании комиссии в мае дополнительно для каждого педагогического работника устанавливается среднеарифметическое значение баллов, начисленных в период с сентября по май текущего года.

5.12.7. Заседания комиссии по установлению премии за интенсивность и высокие результаты труда протоколируются; протоколы комиссии передаются руководителю Учреждения до 26 числа текущего месяца;

5.12.8. На основании протокола комиссии по установлению премии за интенсивность и высокие результаты труда и п.5.6, 5.8, 5.10 раздела IV настоящего Положения руководитель Учреждения издает приказ для начисления премии за интенсивность и высокие результаты труда работникам в абсолютных размерах пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

6. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам **единовременно по итогам выполнения** особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.1. Особо важными и сложными считаются работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам, качеству, ответственности и значимости для Учреждения.

6.2. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

6.3. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом руководителя Учреждения.

6.4. Конкретные виды выплат за выполнение особо важных и сложных работ приведены в **Приложении № 4** к настоящему Положению о системе оплаты труда.

7. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам, за исключением медицинских и фармацевтических работников, при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования.

Надбавка за выслугу лет устанавливается медицинским и фармацевтическим работникам при наличии стажа непрерывной работы по специальности.

7.1. Надбавка за стаж непрерывной работы и надбавка за выслугу лет начисляются ежемесячно.

7.2. Надбавка за стаж непрерывной работы и надбавка за выслугу лет устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

7.3. Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
от 1 года до 3 лет	3
от 3 до 5 лет	4
от 5 до 10 лет	5
от 10 до 15 лет	6
15 лет и более	7

Минимальный размер надбавки за выслугу лет составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.4. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавки за стаж непрерывной работы и надбавки за выслугу лет не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

7.5. В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно [Приложению № 5](#) к настоящему Положению.

7.6. Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в [Приложении № 6](#) к настоящему Положению.

7.7. В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды согласно [Приложению № 9](#) к настоящему Положению.

Исчисление выслуги лет состоит из подтверждения выслуги лет, подсчета выслуги лет, установления выслуги лет и перерасчета выслуги лет. Документами, подтверждающими выслугу лет, являются трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности, военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке. Подсчет и установление выслуги лет осуществляются работниками Учреждения, к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности Учреждения. Перерасчет выслуги лет осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления.

8. Надбавка за [учёную степень](#) устанавливается работникам, которым присуждена учёная степень по профилю их работы в Учреждении.

8.1. Работникам, имеющим несколько учёных степеней по профилю работы в Учреждении, устанавливается надбавка за одну учёную степень по выбору работника.

8.2. Наличие учёной степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

8.3. Надбавка за учёную степень начисляется ежемесячно.

8.4. Надбавка за учёную степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

8.5. Размеры надбавки за учёную степень составляют:

8.5.1. Работникам, имеющим учёную степень кандидата наук, – 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.5.2. Работникам, имеющим учёную степень доктора наук, – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9. Надбавка за учёное звание устанавливается работникам, которым присвоено учёное звание по профилю их работы в Учреждении.

9.1. Работникам, имеющим несколько учёных званий по профилю работы в Учреждении, устанавливается надбавка за одно учёное звание.

9.2. Наличие учёного звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

9.3. Надбавка за учёное звание начисляется ежемесячно.

9.4. Надбавка за учёное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

9.5. Размеры надбавки за учёное звание составляют:

9.5.1. Работникам, имеющим учёное звание доцента – 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9.5.2. Работникам, имеющим учёное звание профессора – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

10. Надбавка за почётное звание устанавливается работникам, которым присвоено почётное звание, имеющим нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден по профилю их работы в Учреждении.

10.1. Работникам, имеющим несколько почётных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в Учреждении, устанавливается надбавка за одно почётное звание, нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден.

10.2. Перечень почётных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почётное звание, приведён в [Приложении 7](#) к настоящему Положению о системе оплаты труда.

10.3. Надбавка за почётное звание начисляется ежемесячно.

10.4. Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

10.5. Размер надбавки за почётное звание составляет **5 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

11. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;

работникам, замещающим должности учителя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в Учреждении.

11.1. К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

11.2. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

11.3. Надбавка за спортивное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

11.4. Размер надбавки за спортивное звание составляет **5 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

12. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления МО «Северодвинск».

12.1. К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включённые в государственную наградную систему Российской Федерации.

12.2. К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учреждённые федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

12.3. К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

12.4. К наградам органов местного самоуправления МО «Северодвинск», в связи с награждениями которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные Городским Советом депутатов муниципального образования «Северодвинск», награды Главы муниципального образования «Северодвинск», награды Администрации муниципального образования «Северодвинск», администрации МАОУ «СОШ № 29».

12.5. Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере с учётом районного коэффициента и льгот Крайнего Севера.

12.5.1 Размеры премияльной выплаты при награждении составляют:

5000 рублей – при награждении государственными наградами Российской Федерации;  
3000 рублей – при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;  
1500 рублей – при награждении наградами Архангельской области;  
1000 рублей – при награждении наградами муниципального образования «Северодвинск»;  
500 рублей – при награждении Почетной грамотой МАОУ «СОШ № 29».

13. Надбавка работникам – **молодым специалистам** устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные учреждения высшего образования или профессиональные образовательные учреждения;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

13.1. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

13.2. Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трёх лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трёх лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

13.3. Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

14. Надбавка за квалификационные категории устанавливается работникам Учреждения, которым присвоены квалификационные категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

14.1. Присвоение квалификационных категорий (категории) осуществляется по итогам аттестации работников Учреждения, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

14.2. Надбавка за квалификационные категории (категории) не может быть установлена работникам Учреждения, которым установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу).

14.3. Надбавка за квалификационные категории (категории) начисляется ежемесячно.

14.4. Надбавка за квалификационные категории (категории) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

14.5. Размер надбавок за квалификационные категории (категории) устанавливается в размерах, предусмотренных в пункте 8 раздела II настоящего Положения о системе оплаты труда.

14.6. При истечении срока действия квалификационной категории работникам Учреждения может быть установлена надбавка за квалификационные категории (категории) с учётом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

14.6.1. Возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида.

14.6.2. Возобновление педагогической работы после длительного периода временной нетрудоспособности.

14.6.3. Возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за детьми.

14.6.4. Возобновление педагогической работы после длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

14.6.5. По возвращении на работу по специальности после длительной командировки за пределами территории Российской Федерации.

14.6.6. Обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, независимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности.

14.6.7. Возобновление работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы).

14.6.8. При выявлении допущенного руководителем Учреждения нарушения порядка аттестации педагогических работников.

14.6.9. Если педагогическим работникам до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года.

14.6.10. Если педагогический работник по окончании учебного года увольняется, но не далее, чем до 31 августа текущего года.

14.6.11. В течение всего срока прохождения переаттестации (от подачи заявления в аттестационную комиссию - до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории).

14.6.12. В период исполнения работником полномочий в составе выборного профсоюзного органа и (или) в течение шести месяцев после их окончания.

В приказах руководителя Учреждения указываются конкретные размеры, причины и период времени, когда работникам Учреждения сохраняется установленная надбавка с учётом имевшейся квалификационной категории.

14.7. При выполнении работником Учреждения педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическому работнику может быть установлена надбавка за квалификационные категории (категории) с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока её действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) согласно [Приложению № 8](#) настоящего Положения о системе оплаты труда.

15. [Надбавка по Учреждению](#) устанавливается работникам Учреждения при наличии следующих оснований:

увеличенные объёмы или напряжённость работы по сравнению с объёмами или напряжённостью работы по одноимённым должностям (профессиям) в Учреждении (обслуживание большого количества потребителей услуг, оказываемых Учреждением, обработка большого числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых Учреждением, работа со специальными веществами, требующими особого учёта, разъездной характер работы и т.д.);

работа в Учреждении, сопряжённая с увеличенными объёмами работы или увеличенной напряжённостью работы по сравнению с аналогичными муниципальными Учреждениями.

15.1. В Учреждении могут быть установлены работникам надбавки по Учреждению по следующим конкретным основаниям:

- за подготовку и оформление внеплановых документов, отчетов, планов по указанию (приказу) руководителя Учреждения;
- за учет и списание прекурсоров;
- курирование работы учителей или иных категорий педагогических работников по направлениям деятельности;
- работа по составлению и сопровождению расписания образовательного процесса Учреждения;
- за обеспечение социальной адаптации и воспитательную работу с детьми из социально-неблагополучных семей, детьми, находящимися в социально-опасном положении, тяжёлой жизненной ситуации (напряжённость труда социального педагога, педагога-психолога, воспитателя);
- внеплановая диагностика обучающихся педагогом-психологом, учителем-логопедом, социальным педагогом по заявкам администрации Учреждения, родителей (законных представителей) обучающихся и по согласованию с руководителем Учреждения;
- обеспечение бесперебойной деятельности групп продленного дня;
- организация и методическое руководство исследовательской и проектной деятельностью обучающихся;
- организация научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работы в Учреждении;
- организация и осуществление работы с одарёнными детьми в рамках сотрудничества с учреждениями образования и культуры на основании договора между организациями;
- работа с библиотечным фондом учебников и учебных пособий;
- выполнение функций дежурного администратора;
- выполнение функций общественного инспектора по пожарной безопасности;
- выполнение функций уполномоченного по гражданской обороне;
- выполнение функций общественного инспектора по пропаганде правил дорожного движения;
- организация работы отряда юных инспекторов дорожного движения (ЮИДД);
- организация медицинских осмотров сотрудников Учреждения;

- работа по сопровождению web-сайта Учреждения;
- руководство спортивным клубом Учреждения;
- организация и обеспечение защищённых каналов связи (контентная фильтрация);
- организация работы Цифрового образовательного кольца (ЦОК);
- организация и координация работы по введению в образовательный процесс электронного дневника и электронного журнала успеваемости;
- работа по размещению информации на сайте <http://www.bus.gov.ru>;
- работа по размещению информации в системе КИАС;
- работа по организации участия классных коллективов в муниципальных военно-патриотических и социально-педагогических программах;
- организация работы пункта проведения государственной итоговой аттестации обучающихся;
- работа по сопровождению профессионального становления молодых специалистов (наставничество);
- организация работы, связанной с косметическим ремонтом помещений учреждения, сверх должностных обязанностей;
- ведение протоколов заседаний педагогического совета, протоколов заседаний комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических и других работников Учреждения, протоколов заседаний психолого-медико-педагогической комиссии;
- подготовка и проведение на высоком методическом уровне общешкольных, муниципальных и региональных мероприятий;
- актуальное информационное наполнение на постоянной основе Единой государственной информационной системы социального обеспечения (ЕГИССО);
- работа по ведению электронного дневника, электронного журнала и электронного расписания уроков 1-11 классов в программе «Дневник.ру»;
- работа по сопровождению сайта ЛАРМ ЕС ОГ;
- обеспечение работоспособности автоматизированной системы ИС Школа и системы СКУД;
- сопровождение сайта ГИС «Навигатор дополнительного образования Архангельской области»;
- подготовка обучающихся к участию в конкурсах, олимпиадах, спортивных соревнованиях;
- проведение санитарно-гигиенической просветительной работы среди несовершеннолетних, их родителей (законных представителей) и педагогов по вопросам профилактики заболеваний несовершеннолетних и формированию здорового образа жизни;
- разработка и внедрение медико-социальных и психологических технологий сохранения, укрепления и восстановления здоровья несовершеннолетних в условиях образовательной организации;
- работа в качестве организатора на итоговом сочинении, итоговом собеседовании, диагностических работах в старших классах, Всероссийских проверочных работах;
- взаимодействие и обеспечение документооборота с ФСС, ПФ РФ;
- дополнительная работа, не предусмотренная должностными обязанностями.

15.2. Надбавка по Учреждению начисляется ежемесячно.

15.3. Надбавка по Учреждению устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

15.4. Минимальный размер надбавок по Учреждению устанавливается 5%, от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15.5. В приказах руководителя Учреждения указываются конкретные размеры, причины (основания) и период времени, когда работникам Учреждения назначается надбавка по учреждению.

16. Премия за оказание платных образовательных и иных платных услуг устанавливается:

- работникам, относящимся к основному персоналу Учреждения, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых Учреждением;

- работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых Учреждением.

16.1. Расчетным периодом является календарный месяц.

16.2. Премии за оказание платных образовательных и иных платных услуг для работников, относящихся к основному персоналу Учреждения, определяются в баллах за расчетный период. Количество баллов определяется положением о привлечении и расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности.

16.3. Для работников, относящихся к вспомогательному персоналу Учреждения, размеры премий за оказание платных образовательных и иных платных услуг начисляются из расчета минимального размера оплаты труда и убираемой площади пропорционально норме уборочной площади.

16.4. Премии за оказание платных образовательных и иных платных услуг начисляются:

- для работников, относящихся к основному персоналу Учреждения – ежемесячно (ежемесячные премии за оказание платных образовательных и иных платных услуг);

- для работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) – в сроки, предусмотренные положением о системе оплаты труда.

Положение о привлечении и расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности, определяет порядок начисления премий за оказание платных образовательных и иных платных услуг.

17. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику Учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении Положением о системе оплаты труда.

17.1. В трудовой договор работника Учреждения подлежат включению:

17.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

17.1.2. Основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 3.1 и 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения о системе оплаты труда) и расчётный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения о системе оплаты труда).

17.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 3.4-3.8 и 3.10-3.12 пункта 3 раздела IV настоящего Положения о системе оплаты труда.

17.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику Учреждения на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

17.3. Выплаты стимулирующего характера, включенные в трудовые договоры работников Учреждения в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителя Учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждения, в соответствии с соглашениями об изменении условий

трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## **V. Выплаты социального характера и порядок их применения**

1. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда Учреждения.

2. К выплатам социального характера относятся:

2.1. Материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

2.2. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

3. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

4. Материальная помощь может быть оказана:

4.1. Работнику Учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи) за счет экономии фонда оплаты труда.

4.2. Близким родственникам работника Учреждения в связи с его смертью за счет экономии фонда оплаты труда.

5. Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

6. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

7. Положениями о системе оплаты труда определяется конкретный перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядок ее оказания.

7.1. Перечень оснований для начисления материальной помощи определен п.2-4 раздела V настоящего Положения.

7.2. Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника Учреждения по следующим основаниям:

7.2.1. Рождение ребенка у работника. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере 0,5 оклада работника.

7.2.2. Вступление в брак работника. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере 0,5 оклада работника.

7.2.3. Юбилейные даты работника (50 лет, 55 лет, 60 лет и последующие юбилейные даты). По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере 0,5 оклада работника.

7.2.4. Смерть работника или близкого родственника работника. Под близкими родственниками в смысле, придаваемом данным Положением, понимаются: супруги, дети, родители, родные братья и сестры. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере 0,5 оклада работника.

7.2.5. Тяжелая болезнь работника или близкого родственника работника. Под близкими родственниками в смысле, придаваемом данным Положением, понимаются: супруги, дети, родители, родные братья и сестры. Под тяжелой болезнью в смысле, придаваемом данным Положением, понимается: длительная потеря трудоспособности в связи с тяжелым заболеванием, дорогостоящее лечение в связи с заболеванием. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере 1 оклада работника.

7.2.6. Стихийные бедствия, несчастные случаи и иные экстраординарные обстоятельства, которые оказали или могут оказать существенное влияние на материальное положение работника. Под стихийными бедствиями в смысле, придаваемом данным Положением, понимаются: причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере 1 оклада работника.

7.3. Средства, направляемые на оказание материальной помощи работникам Учреждения по п.4 раздела V настоящего Положения, выделяются за счет экономии фонда оплаты труда работников Учреждения.

7.4. Порядок оказания материальной помощи.

7.4.1. Материальная помощь по основаниям, указанным в п.7.2.1–7.2.3, 7.2.6 выплачивается на основании личного заявления работника, по п.7.2.4, 7.2.5 в случае тяжелой болезни или смерти работника – на основании личного заявления близкого родственника.

7.4.2. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о рождении, копия свидетельства о браке, копия паспорта, копия свидетельства о смерти, справка из медицинской организации, справка из компетентных органов.

7.4.3. Заявление пишется на имя руководителя Учреждения с точным указанием причин для выдачи материальной помощи.

7.4.4. Оказание материальной помощи производится не более 2-х раз в год.

8. Перечень выплат социального характера и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника Учреждения.

9. Работникам Учреждения выплачивается единовременное выходное пособие при выходе на пенсию по возрасту впервые или по состоянию здоровья в размере и в порядке, определенном действующим трудовым законодательством РФ.

10. Выплаты социального характера работникам Учреждения начисляются на основании приказа руководителя Учреждения.

## **VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения**

1. Заработная плата руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру производится из фонда оплаты труда Учреждения, который формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета Северодвинска, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

2. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и

стимулирующего характера.

3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им Учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

При определении среднего должностного оклада работников Учреждения учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 5 раздела II настоящего Положения о системе оплаты труда.

3.1. К основному персоналу Учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом Учреждения.

Перечень должностей, профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения устанавливаются органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

3.2. Конкретный размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

3.3. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений дифференцируются в зависимости от профиля муниципального учреждения и численности работников, численности обучающихся на основании критериев определения кратности размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений в зависимости от среднего должностного оклада работников, относящихся к основному персоналу в муниципальных учреждениях.

3.3.1. Перечень критериев определения кратности размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений устанавливается органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия Учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений.

3.3.2. Размеры должностных окладов, устанавливаемые руководителям муниципальных учреждений, округляются до полного рубля в соответствии с действующим порядком округления.

3.4. Должностной оклад устанавливается руководителю Учреждения трудовым договором в соответствии с действующим положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утверждаемым органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

В трудовой договор руководителя Учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю Учреждения должностного оклада.

3.5. Должностной оклад руководителя Учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, в соответствии

с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя муниципального учреждения размер этого оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения:

на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения – главному бухгалтеру Учреждения;

на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения – заместителям руководителя Учреждения.

4.1. Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда.

4.1.1. В трудовой договор заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения должностного оклада.

4.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждения подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителя Учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждения, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждения размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5. В случае, когда заместитель руководителя или иной работник Учреждения исполняет обязанности руководителя Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее – основной должности), орган Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, издает распоряжение о возложении исполнения обязанностей руководителя муниципального учреждения, с работником заключается дополнительное соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника к трудовому договору (далее – соглашение) заместителя руководителя или иного работника Учреждения.

В соглашение, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником Учреждения, в установленном порядке включается условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя Учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника Учреждения документов по основной должности:

проектов соглашений об изменении условий трудового договора;

приказов о начислении выплат компенсационного характера;

приказов о начислении выплат стимулирующего характера;

приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя Учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения только после согласования с органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения о системе оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в Учреждении Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании:

распоряжения органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя – в отношении руководителя Учреждения;

приказа руководителя Учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

6. К стимулирующим выплатам, которые могут быть установлены руководителю и заместителям руководителя Учреждения, относятся:

6.1. Премия за качественное руководство Учреждением.

6.2. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

6.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.

6.4. Премияльная выплата при награждении.

6.5. Надбавка за почетное звание.

7. Премия за качественное руководство Учреждением может устанавливаться руководителю и заместителям руководителя с целью поощрения за результаты работы, направленной на надлежащее функционирование Учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

7.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство Учреждением руководителю Учреждения являются:

7.1.1. Достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании Учреждения.

7.1.2. Достижение показателей эффективности деятельности Учреждения и работы работника, отражающих:

1) содержание в надлежащем состоянии находящегося у Учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

2) своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

3) рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями органов государственной власти Архангельской области, органов местного самоуправления Северодвинска);

4) своевременную и правильную оплату труда работников Учреждения;

5) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов).

6) своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов Учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам Северодвинска, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

7) осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Учреждения, ведению бухгалтерского учета,

представлению бухгалтерской отчетности;

8) выполнение требований пожарной безопасности;

9) своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности Учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества;

10) обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения, установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя;

11) направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) Учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения;

12) надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на Учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска.

13) показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным учреждением, и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным учреждением (в рамках компетенции работника).

7.2 Перечни показателей эффективности деятельности Учреждения и работы работника, предусмотренные пунктом 7.1.2 настоящего пункта, устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя Учреждения.

- настоящим Положением о системе оплаты труда, приказом руководителя Учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

7.2.1. Показатели эффективности деятельности Учреждения и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников Учреждения.

7.2.2. Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности Учреждения устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия Учредителя – в отношении руководителя Учреждения;

- настоящим Положением о системе оплаты труда, приказом руководителя Учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

7.2.3. Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство Учреждением является календарный месяц.

7.2.4. Заместители директора и главный бухгалтер с сентября по май текущего учебного года, до 20 числа текущего месяца предоставляют руководителю Учреждения в печатном виде показатели и критерии эффективности деятельности за период с первого по последнее число текущего месяца;

7.2.5. В период с июня по август текущего учебного года заместителям директора и главному бухгалтеру, не находящимся в отпуске, премия за интенсивность и высокие результаты работы начисляется как среднеарифметическое значение баллов, начисленных в период с сентября по май текущего учебного года.

7.2.6. Руководитель Учреждения обеспечивает контроль достоверности представленной информации;

7.2.7. Руководитель Учреждения дополнительно в мае для заместителей директора и главного бухгалтера устанавливает среднеарифметическое значение баллов, начисленных в период с сентября по май текущего года.

7.3. Размеры премий за качественное руководство Учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных заместителями директора и главным бухгалтером в расчетном периоде, а также эквивалента одного балла в рублях.

7.3.1. За максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство Учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат.

7.3.2. Эквиваленты одного балла и период, за который определяется эквивалент одного балла, устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия Учредителя, – в отношении руководителя Учреждения;

– приказом руководителя Учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

Работники Учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года.

7.3.3. Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

7.4. Размеры премий за качественное руководство Учреждением устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений – в отношении руководителя Учреждения;

– приказом руководителя Учреждения – в отношении заместителей руководителя Учреждения.

7.4.1. Премии за качественное руководство Учреждением начисляются в абсолютных размерах.

7.4.2. Премии за качественное руководство Учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство Учреждением) пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

7.5. Размер премии за качественное руководство Учреждением может быть снижен:

7.5.1. За ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

7.5.2. За неполное и (или) ненадлежащее выполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения.

7.5.3. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями для не начисления премии.

7.5.4. При применении к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

7.5.5. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

7.5.6. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников Учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя

Учреждения).

7.5.7. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5.8. При отсутствии средств в фонде оплаты труда.

Минимальный размер снижения премии за качественное руководство в указанных случаях составляет 50 процентов.

7.5.9. При полном невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана).

7.6. Премия за качественное руководство Учреждением не начисляется:

7.6.1. За невыполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

7.6.2. за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения.

7.6.3. За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

7.6.4. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников Учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя Учреждения).

7.6.5. При применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6.6. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6.7. При отсутствии средств в фонде оплаты труда.

7.7. Для руководителей и заместителей руководителей вновь созданных муниципальных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих муниципальных учреждениях) размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

7.8. Для вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей Учреждения размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5–11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей Учреждения, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

8. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

8.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу руководителя, заместителей руководителя Учреждения и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1

раздела VIII настоящего Положения.

8.2. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя – в отношении руководителя Учреждения;

– приказом руководителя Учреждения – в отношении заместителей руководителя Учреждения.

9. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителю, заместителям руководителя Учреждения в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения о системе оплаты труда.

10. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру, относятся:

10.1. Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным и автономным учреждением.

10.2. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

10.3. Надбавка за стаж непрерывной работы или надбавка за выслугу лет.

10.4. Премиальная выплата при награждении.

10.5. Надбавка за почетное звание.

11. Премия за качественное руководство Учреждением начисляется главному бухгалтеру Учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 7 раздела VI настоящего Положения о системе оплаты труда, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

11.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство Учреждением является достижение показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы главного бухгалтера, а именно:

1) надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета Учреждения;

2) своевременное и правильное составление финансово-плановых документов Учреждения;

3) обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам Учреждения;

4) обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

5) обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам Учреждения;

6) своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;

7) своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) Учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения;

8) надлежащее, качественное, эффективное ведение закупочной деятельности (товары, работы, услуги);

9) отсутствие замечаний и предписаний по результатам проверок надзорных органов и ведомственного контроля;

10) иные основания в зависимости от объема должностных обязанностей главного бухгалтера в расчетном периоде.

11.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности Учреждения, предусмотренные подпунктом 11.1 настоящего пункта, определяется приказом руководителя Учреждения.

11.2.1. За максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство Учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат.

11.2.2. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера муниципального учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

11.2.3. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя Учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан.

11.2.4. Главный бухгалтер Учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

11.3. Размеры премий за качественное руководство Учреждением определяются приказами руководителя Учреждения.

11.4. Для вновь принятых на работу главных бухгалтеров Учреждения размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5–11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу главных бухгалтеров Учреждения, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

11.5. Для главных бухгалтеров, вновь созданных муниципальных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих муниципальных учреждениях) размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

12. Премияльная выплата главному бухгалтеру за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

12.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере к должностному окладу главного бухгалтера.

12.1.1. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом руководителя Учреждения.

13. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру Учреждения в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения о системе оплаты труда.

14. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении Положением о системе оплаты труда.

14.1. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения подлежат включению:

14.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

14.1.2. Основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной пунктом 7 и пунктом 11 настоящего раздела).

14.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

14.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

– распоряжения органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, – в отношении руководителя Учреждения,

– приказа руководителя Учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

15. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения о системе оплаты труда.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

– распоряжения органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, – в отношении руководителя Учреждения,

– приказом руководителя Учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

16. Средняя заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников соответствующего Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

16.1. Предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячных заработных плат остальных работников Учреждения (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя Учреждения.

16.1.1. Предельные уровни соотношения средних заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 5.

16.1.2. Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

16.1.3. Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений.

16.1.4. Руководитель Учреждения несет ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

16.2. Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

16.2.1. Правила исчисления среднемесячной заработной платы работников Учреждения для определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред. 10.12.2016).

17. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

17.1. Определение и изменение учебной нагрузки руководителю Учреждения, его заместителям, замещающих должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установленным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

17.2. Определение и изменение учебной нагрузки руководителю Учреждения, его заместителям, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

17.3. Учебная нагрузка в данном случае устанавливается:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, – в отношении руководителя Учреждения,

– приказом руководителя Учреждения – в отношении заместителей руководителя Учреждения.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

1. Руководитель Учреждения утверждает штатное расписание, включающее все должности работников Учреждения, ежегодно на 1 сентября и 1 января, а также в течение календарного года в случае внесения в штатное расписание изменений и/или дополнений.

2. В тарификационный список включаются педагогические работники, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы. Тарификационный список утверждается руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января).

3. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его уставных функций, задач и объемов муниципальных услуг (работ), установленных учредителем.

4. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам, а также Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

### **VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников Учреждения**

1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, предоставляемых муниципальному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых муниципальным учреждением на оплату труда.

Фонд оплаты труда работников Учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с подпунктами 5.1 и 5.2 пункта 5 раздела II настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 2.1 и 2.3 пункта 2 раздела III настоящего Положения, направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда Учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных учреждений не должна превышать 40 процентов.

3. Предельная доля, указанная в [пункте 2 раздела VIII](#) настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Предельная доля, указанная в [пункте 2 раздела VIII](#) настоящего Положения, подлежит контролю со стороны отраслевого органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных ему муниципальных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

4. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников, установленных настоящим Положением.

5. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требования, установленного пунктом 10 раздела I настоящего Положения.

В случаях, когда месячная заработная плата работника Учреждения окажется ниже минимальной заработной платы в Архангельской области, производится доплата в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Часть средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

6.1. Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

6.2. Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом муниципального учреждения с одной стороны и основным персоналом муниципального образовательного учреждения с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения (пункты 2 – 3 раздела VIII настоящего Положения).

7. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

7.1. В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, предусмотренных положениями, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство муниципальным учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда муниципального учреждения.

7.2. Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1. настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

7.2.1. Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером муниципального учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения с другой стороны с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 16 раздела VI настоящего Положения).

7.2.2. Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения, является премиальным фондом руководящего состава муниципального учреждения, делится между руководителем муниципального учреждения и остальными работниками руководящего состава муниципального учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство муниципальным учреждением.

7.2.3. Часть средств премиального фонда административно-управленческого и

вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

7.3. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы и за качественное руководство муниципальным учреждением.

7.3.1. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за качественное руководство муниципальным учреждением тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о начислении премии за качественное руководство муниципальным учреждением. Размеры этих премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются в соответствии с пунктом 7.3 раздела VI настоящего Положения.

7.3.2. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года (если иное не предусмотрено положением), на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о начислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с пунктом 4 раздела IV настоящего Положения.

8. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

8.1. В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, предусмотренных положениями, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

8.2. Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с подпунктом 8.1 настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

8.3. При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с подпунктом 8.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с пунктом 5.10 раздела IV настоящего Положения.

9. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения с Учреждением, устанавливается ежемесячная дополнительная процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, при условии экономии объема выделенных субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых муниципальными учреждениями на оплату труда.

9.1. При этом общая сумма дополнительной процентной надбавки, установленной настоящим Положением, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленной в соответствии с действующим законодательством работнику муниципального учреждения, не должна превышать 80 процентов.

9.2. Выплата дополнительной процентной надбавки прекращается при установлении работнику муниципального учреждения 80 процентов надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии с действующим законодательством».

Приложение № 1  
к Положению о системе оплаты труда работников  
муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29»  
г. Северодвинска Архангельской области, утвержденному  
приказом директора от 19.11.2021 № 580-од

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей (профессий) работников, относящихся  
к административно-управленческому и вспомогательному персоналу  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 29» г. Северодвинска Архангельской области.

1. Должности (профессии) работников, относящихся к административно-управленческому персоналу:
  1. Директор.
  2. Заместитель директора.
  3. Главный бухгалтер.
  4. Бухгалтер.
  5. Секретарь учебной части.
  6. Делопроизводитель.
  7. Специалист по кадрам.
  8. Техник.
  9. Специалист в области охраны труда.
  
2. Должности (профессии) работников, относящихся к вспомогательному персоналу:
  1. Оператор хлораторной установки.
  2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
  3. Сторож (вахтер).
  4. Слесарь-сантехник.
  5. Медицинская сестра.

Приложение № 2  
к Положению о системе оплаты труда работников  
муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29»  
г. Северодвинска Архангельской области, утвержденному  
приказом директора от 19.11.2021 № 580-од

## РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
по профессиональным квалификационным группам должностей  
работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 29» г. Северодвинска Архангельской области.

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), рублей
<b>1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования:</b>	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
секретарь учебной части	7069,00
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:	
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре	7532,00
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	7880,00
3 квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог	8228,00
4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед; педагог-библиотекарь; тьютор	8922,00
<b>2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих:</b>	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	7069,00
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: лаборант; техник	7532,00
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	

1 квалификационный уровень: бухгалтер; специалист по кадрам; специалист в области охраны труда	11008,00
<b>3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих:</b>	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: оператор хлораторной установки; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер)	4056,00
2 квалификационный уровень: слесарь-сантехник	4636,00
<b>4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников:</b>	
3 квалификационный уровень: медицинская сестра	6953,00
<b>5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии:</b>	
5.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
библиотекарь	8922,00

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ**  
**оценки эффективности деятельности педагогических работников**  
**муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 29» г. Северодвинска Архангельской области**

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учителя**

Ф.И.О. педагогического работника \_\_\_\_\_

Отчетный период: месяц, год \_\_\_\_\_

20 \_\_\_\_ года

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы учителя	Баллы руководителя ШМО	Баллы зам.дир.	Критерии эффективности учителя	
<b>1.</b>	<b>Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>								
1.1.	<b>Обеспечение высокого качества обучения и воспитания обучающихся</b>	1.1.1.	успеваемость обучающихся – 100%, качество знаний за четверть, полугодие, год с учётом коэффициента сложности предмета	<p><b>При 100%-ной успеваемости, качество знаний составляет:</b></p> <p>русский язык, математика, алгебра, геометрия, физика, химия, информатика и ИКТ, иностранный язык</p> <p>50%-60% - 4 балла; 61%-70% - 6 баллов 71%-80% - 8 баллов; 81%-100% - 10 баллов</p> <p>литература, история, биология, география, черчение, экономика, обществознание, астрономия</p> <p>50%-60% - 2 балла; 61%-70% - 4 балла; 71%-80% - 6 баллов; 81%-100% - 10 баллов</p> <p>ОБЖ, физическая культура, музыка, технология, ИЗО, искусство, МХК, ОДНК :</p> <p>50%-60% - 1 балл; 61%-70% - 2 балла; 71%-80% - 4 балла 81%-90% - 6 баллов 91%-100% - 10 баллов</p> <p>коэффициент показателя по учителям начальных классов складывается из показателей качества знаний по преподаваемым предметам путём расчёта среднего показателя.</p> <p>60%-70% - 4 балла; 71%-80% - 6 баллов 81%-90% - 8 баллов 91%-100% - 10 баллов</p>	<b>10</b>				Устанавливается на срок до следующей аттестации обучающихся

1.1.	Обеспечение высокого качества обучения и воспитания обучающихся			В классах обучающихся с ОВЗ: 20%-30% - 4 балла; 31%-40% - 6 баллов 41%-50% - 8 баллов 50%-100% - 10 баллов					
				В случае если учитель ведёт несколько предметов, также рассчитывается средний показатель. В сумме по пункту 1.1.1. не более максимально возможного					
		1.1.2.	результаты итоговой аттестации выпускников	при 100%-ной успеваемости: при показателе качества, соответствующем среднему по городу или выше – 3 балла. В сумме по пунктам 1.1.2. и 1.1.3 не более максимально возможного	7				Устанавливается на год
		1.1.3.	результаты итоговой аттестации выпускников	за количественный показатель ( количество обучающихся, успешно прошедших ГИА (набравших при сдаче ГИА количество баллов не ниже минимального) ) : от 1 до 10 человек - 2 балл, от 11 до 15 человек- 2,5 балла, от 16 до 20 человек - 2,75 балла, от 21 до 25 человек - 3 балла, от 26 до 30 человек - 3,25 балла, от 31 до 35 человек - 3,5 балла, от 36 до 40 человек - 3,75 балла, более 40 человек -4 балла. В сумме по пунктам 1.1.2. и 1.1.3 не более максимально возможного					
		1.1.4.	участие в организации системных исследований качества подготовки обучающихся. Участие в международных и национальных исследованиях качества образования. Всероссийские проверочные работы	качество знаний: 50%-60% - 1 балл; 61%-70% - 2 балла; 71%-80% - 3 балла; 81%-100% - 4 балла	4				(устанавливается на год)
1.2.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников и организация дополнительного образования	1.2.1.	организация внеурочной работы по предмету: организация и проведение предметной недели (с подтверждением), экскурсии во внеурочное время (не как классный руководитель, приказ ОО), подготовка и проведение запланированных тематических выставок	на школьном - 1 балл, муниципальном-2 балла, на региональном и всероссийском - 3 балла	3				В месяц подведения итогов
1.3.	Обеспечения высокого качества обучения и воспитания обучающихся	1.3.1.	обеспечение безопасных условий для обучающихся, сохранение их здоровья	отсутствие травм – 3 балла, наличие – 0 баллов	3				В месяц подведения итогов
		1.3.2.	отсутствие жалоб, обращений в администрацию школы, вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	отсутствие – 2 балла, наличие – 0 баллов	2				В месяц подведения итогов
1.4.	Инновационная деятельность	1.4.1.	участие в образовательных (воспитательных ) проектах инновационного характера на различных уровнях (подтверждается сертификатом, договором о сотрудничестве, приказом ОО) наличие пилотной площадки, экспериментальной площадки, ресурсного центра, базовой и т.п., деятельность которых связана с образовательным процессом, на различных уровнях (статус подтверждается распоряжением органа управления образованием) в отчетном периоде	на школьном - 0,5 балла, муниципальном-1 балл, региональном - 2 балла, всероссийском - 3 балла	3				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 32 балла</b>					<b>32</b>				
2.	<b>Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей</b>								

2.1.	Организация участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников	2.1.1.	наличие обучающихся победителей и призеров всероссийской олимпиады, проводимой на различных уровнях	<b>наличие победителей (по предмету):</b> на школьном уровне - 1 балл; на муниципальном уровне - 5 баллов, на региональном и выше уровнях - 8 баллов, <b>наличие призеров (по предмету):</b> на муниципальном уровне - 3 балла, региональном и выше уровнях - 5 баллов, <b>наличие участников:</b> на муниципальном уровне - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на всероссийском уровне - 3 балла. В сумме не более максимально возможного значения по п. 2.1.1.	8				Устанавливается максимальный показатель, показатель сохраняется на 12 месяцев с момента установления
	Организация участия в заочных и дистанционных олимпиадах (в том числе "Золотое Руно", "Учи.ру")	2.1.2.	наличие обучающихся победителей, призеров дистанционных олимпиад	при наличии диплома победитель - 2 балла, призер - 1 балл	2				В месяц подведения итогов
2.2.	Организация участия во Всероссийских олимпиадах, конкурсах ("Русский Медвежонок", "Кенгуру", "Британский Бульдог", "КИТ", "ЧИП")	2.2.1.	наличие обучающихся победителей, призеров конкурсов, проводимых на различных уровнях	наличие победителей, призеров на школьном уровне - 1 балл; на муниципальном уровне - 2 балла; на региональном и выше уровнях - 3 балла.	3				В месяц подведения итогов
2.3.	Организация участия в конкурсах научно-исследовательских и проектных работ и т.д. (в том числе "Марафон знаний" (ОВЗ), Городская Ломоносовская олимпиада младших школьников, Муниципальный интеллектуальный марафон зананий)	2.3.1.	наличие обучающихся победителей, призеров конкурсов, проводимых на различных уровнях	<b>наличие победителей и призеров</b> на школьном уровне - 1 балл, на муниципальном уровне - 3 балла, региональном и выше уровнях - 5 баллов; <b>участники:</b> на муниципальном уровне - 1 балл, на региональном и выше уровнях - 2 балла	5				Устанавливается максимальный показатель, показатель сохраняется на 12 месяцев с момента установления
		2.3.2.	организация проектной деятельности обучающихся школы	наличие проектных работ обучающихся, выполненных под руководством педагога: 10-20 работ - 1 балл; 20-30 работ - 2 балла; более 30 баллов - 3 балла	3				В месяц подведения итогов
2.4.	Участие в различных конкурсах, смотрах, в спортивных соревнованиях и т.д. (в том числе МСПШ)	2.4.1.	наличие обучающихся победителей, призеров, участников спортивных соревнований, проводимых на различных уровнях	<b>наличие победителей:</b> на муниципальном уровне - 3 балла, региональном уровне и выше - 5 баллов; <b>наличие призеров:</b> муниципальном - 2 балла, региональном уровне и выше - 4 балла <b>наличие участников :</b> на муниципальном уровне - 1 балл региональном уровне - 2 балла всероссийском уровне - 3 балла.	5				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 26 баллов</b>					<b>26</b>				
<b>3. Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника</b>									
3.1.	Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, "Учитель года", "Педагогический дебют" и др.)	3.1.1.	наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях	<b>наличие победителей, призеров:</b> на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 5 баллов на региональном и всероссийском - 7 баллов дистанционные конкурсы - 1 балл <b>участие:</b> на муниципальном уровне - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла на всероссийском уровне - 3 балла	7				Дистанционные - в месяц проведения, победитель и призер - на три месяца

3.2.	Предоставление информации	3.2.1.	размещение на сайте ОО, запрашиваемой информации, информации, отражающей особенности работы ОО	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1				В месяц подведения итогов
3.3.	Организация мероприятий различного уровня	3.3.1.	обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (семинары, конференции, круглые столы и т.д.)	на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 5 баллов на региональном и всероссийском - 7 баллов	4				В месяц подведения итогов
		3.3.2.	наличие публикаций педагогических работников (без учета публикаций, размещенных в сети "Интернет")	на школьном уровне - 1 балл на муниципальном уровне – 3 балла на региональном и всероссийском - 4 балла	4				В месяц подведения итогов
		3.3.3.	наличие публикаций педагогических работников, размещенных в сети "Интернет"	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 17 баллов</b>					<b>17</b>				
<b>4.</b>	<b>Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога</b>								
4.1.	Иной показатель	4.1.1.	ведение электронного журнала (выполнение показателей)	при 100% выполнении показателей (в течение месяца)	10				В месяц подведения итогов
		4.1.2.	участие в работе творческих групп	на школьном уровне - 3 балла, на муниципальном - 4 балла, на региональном и выше - 5 баллов.	5				В месяц подведения итогов
		4.1.3.	участие в работе члена жюри, судьи на конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, организация ВПР, пробных ОГЭ и ЕГЭ и прочее в отчетном периоде (в т.ч. конкурсах профессионального мастерства). Участие в работе аттестационной комиссии в отчетный период, комиссии по распределению ФОТ	<b>жюри:</b> на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов <b>орг.комитет:</b> на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 4 балла <b>председатель жюри:</b> на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла	5				В месяц подведения
				региональном и выше - 5 баллов <i>в сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.3.</i>					
		4.1.4.	соблюдение сроков и требований к ведению школьной документации, отчетов	отсутствие замечаний - 5 баллов, наличие – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 25 баллов</b>					<b>25</b>				
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>					<b>100</b>				
					подписи				
<b>Подписи членов комиссии:</b>									

## Показатели и критерии оценки эффективности деятельности тьютора

Ф.И.О. педагогического работника \_\_\_\_\_

Отчетный период: месяц, год \_\_\_\_\_

20\_\_\_\_ года

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы учителя	Баллы руководителя ШМО	Баллы зам.дир.	Критерии эффективности учителя
<b>1. Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>									
1.1.	Результаты образовательной деятельности (результаты текущего контроля успеваемости обучающихся)	1.1.1.	Доля обучающихся, имеющих положительные результаты освоения индивидуальных учебных планов, адаптированных основных общеобразовательных программ	90% - 95% сопровождаемых тьютором обучающихся имеют положительные результаты освоения индивидуальных учебных планов, АООП - 5 баллов ; 100% сопровождаемых тьютором обучающихся имеют положительные результаты освоения индивидуальных учебных планов, АООП - 7 баллов	7				В месяц подведения итогов
		1.1.2.	отсутствие систематически непосещающих обучающихся	в соответствии с отчетами в Управление образования	5				В месяц подведения итогов
1.2.	Обеспечения высокого качества обучения и воспитания обучающихся	1.2.1.	взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов, благотворительных и других организаций.	в соответствии с планами совместной работы	3				В месяц подведения итогов
		1.2.2.	отсутствие жалоб, обращений в администрацию школы, вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	отсутствие – 3 балла, наличие – 0 баллов	3				В месяц подведения итогов
1.3.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся и организация дополнительного образования обучающихся	1.3.1.	охват дополнительным образованием и ВУД обучающихся, сопровождаемых тьютором, на базе школы	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
1.4.	Эффективность тьюторской деятельности	1.4.1.	Индивидуальное сопровождение обучающихся (наличие базы данных обучающихся. Разработка ИПР, АООП. Наличие системы мероприятий. (план работы с обучающимися). Разовые мероприятия.)	отсутствие – 0 баллов, наличие – 5 балла	5				
1.5.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	1.4.1.	консультирование педагогов и родителей (запись в журнале)	1-2 консультации – 2 балла, 3-4 консультации – 4 балла, 5 и более - 7 баллов	7				В месяц подведения итогов
		1.4.2.	наличие в СМИ положительных отзывов родителей, обучающихся, представителей общественности о деятельности педагога	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
		1.4.3.	выступление на родительских собраниях; разработка рекомендаций для родителей, учителей, учеников	отсутствие – 0 баллов, наличие – 5 баллов	5				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 41 баллов</b>					<b>41</b>				
<b>2. Участие в воспитательной работе с обучающимися, ее результативность</b>									
2.1.	Работа по профилактике безнадзорности и правонарушений	2.1.1.	организация профилактической работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)	отсутствие – 0 баллов, наличие – 5 балла	5				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 5 баллов</b>					<b>5</b>				

3. Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника								
3.1.	Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотре, конкурсах)	3.1.1.	наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях	наличие победителей, призеров на школьном уровне - 3 балла, на муниципальном уровне - 4 балла региональном уровне - 5 баллов дистанционные конкурсы - 1 балл	5			Дистанционные - в месяц проведения, победитель и призер - на три месяца
	фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, "Учитель года", "Педагогический дебют", "Сердце отдаю детям" и др.)			участие: на муниципальном уровне - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла на всероссийском уровне - 3 балла				
3.2.	Организация мероприятий различного уровня	3.2.1.	обобщение ИПО педагогическими работниками на различных уровнях (семинары, конференции, круглые столы, мастер-классы, семинары и т.д.)	на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла на региональном и всероссийском - 4 балла	4			В месяц подведения итогов
		3.2.2.	наличие публикаций педагогических работников (без учета публикаций, размещенных в сети "Интернет")	на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла на региональном и всероссийском - 4 балла	4			В месяц подведения итогов
		3.2.3.	наличие публикаций педагогических работников, размещенных в сети "Интернет"	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1			В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 14 баллов</b>					<b>14</b>			
4. Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога								
4.1.	Иной показатель		участие в работе творческих групп	на школьном уровне - 3 балла, на муниципальном уровне - 4 балла на региональном уровне и выше - 5 баллов	5			В месяц подведения итогов
		4.1.1.	участие в работе члена жюри, судьи на конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, организация ВПР, пробных ОГЭ и ЕГЭ и прочее в отчетном периоде (в т.ч. конкурсах профессионального мастерства). Участие в работе аттестационной комиссии в отчетный период, комиссии по распределению ФОТ. Участие в работе ИПК	жюри: на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла на региональном уровне и выше - 5 баллов орг.комитет: на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла на региональном уровне и выше - 4 балла председатель жюри: на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла на региональном уровне и выше - 5 баллов члены ИПК, ТИМК: на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла на региональном уровне и выше - 5 баллов	5			
				<i>в сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.2.</i>				
		4.1.3.	участие в работе Совета профилактики и правонарушений в отчетном периоде, осуществление патронажа семей обучающихся	наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	5			В месяц подведения итогов
		4.1.4.	соблюдение сроков и требований к ведению школьной документации, отчетов	отсутствие замечаний - 3 балла наличие - 0 баллов	3			В месяц подведения итогов
		4.1.5.	работа с педагогами: консультирование, помощь в проектировании и корректировке ИПР, АООП	наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	5			В месяц подведения итогов

		4.1.6.	своевременное и качественное ведение документации по реализации планов ИПР с несовершеннолетними, состоящими на учете в отчетный период	отсутствие замечаний - 3 балла наличие - 0 баллов	3				В месяц подведения итогов
		4.1.7.	сопровождение детей на медосмотры, олимпиады, профилакторий, ГВЭ, ОГЭ, ЕГЭ	при условии отсутствия травматизма и (или) других происшествий	5				В месяц подведения итогов
		4.1.8.	ведение раздела на школьном сайте и ежемесячное обновление информации	наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.9.	качественное и своевременное составление планов, программ, разработок занятий.	наличие - 3 балла, отсутствие - 0 баллов	4				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 40 баллов</b>					<b>40</b>				
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>					<b>100</b>				
					подписи				
<b>Подписи членов комиссии:</b>									

## Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога дополнительного образования

Ф.И.О. педагогического работника

Отчетный период: месяц, год

20\_\_ года

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы учителя	Баллы руководителя ШМО	Баллы зам.дир.	Критерии эффективности учителя
<b>1.</b>	<b>Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>								
1.1.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся и организация дополнительного образования обучающихся	1.1.1.	охват дополнительным образованием обучающихся на базе школы	сохранения контингента -5 баллов	5				В течение полугодия следующего за
		1.1.2.	организация и проведение мероприятий, направленных на развитие общей культуры, развитие кругозора воспитанников, пропагандирующих общекультурные ценности и здоровый образ жизни	организация и проведение праздников здоровья, спортивных соревнований посещение библиотек, выставок и др.	5				В месяц подведения итогов
		1.1.3.	результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)	вовлечение во внеурочную деятельность, в работу кружка, секции детей с особыми потребностями в образовании: участие в конкурсах, мероприятиях, соревнованиях и т.п. - 3 балла.	3				В месяц подведения итогов
1.2.	Обеспечения высокого качества обучения и воспитания обучающихся	1.2.1.	обеспечение безопасных условий для обучающихся, сохранение их здоровья	отсутствие травм – 7 балл, наличие – 0 баллов	7				В месяц подведения итогов
		1.2.2.	отсутствие жалоб, обращений в администрацию школы, вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	отсутствие – 4 балла, наличие – 0 баллов	4				В месяц подведения итогов
1.3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	1.3.1.	наличие в СМИ положительных отзывов родителей, обучающихся, представителей общественности о деятельности педагога	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
		1.3.2.	выступление на родительских собраниях; разработка рекомендаций родителям, учителям, ученикам	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
		1.3.3.	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж учреждения у обучающихся и родителей, пропаганда деятельности школы в СМИ, организация и проведение мероприятий, консультаций, мастер-классов, досуговых мероприятий для детей с родителями в отчетном периоде	отсутствие – 0 баллов, наличие – 5 балла	5				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 35 баллов</b>					<b>35</b>				
<b>2.</b>	<b>Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей</b>								
2.1.	Участие в различных конкурсах, смотрах, олимпиадах, интеллектуальных играх, в спортивных соревнованиях и т.д.	2.1.1.	наличие обучающихся победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях	наличие победителей, призеров на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 5 баллов наличие участников на муниципальном уровне - 1 балл на региональном уровне - 2 балла на всероссийском уровне - 3 балла	5				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 5 баллов</b>					<b>5</b>				
<b>3.</b>	<b>Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника</b>								

3.1.	Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотрях, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, "Учитель года", "Педагогический дебют" и др.)	3.1.1.	наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях	наличие победителей, призеров на школьном уровне - 3 балла на муниципальном, региональном и всероссийском дистанционных конкурсы - 1 балл <b>участие:</b> на муниципальном уровне - 1 балл на региональном уровне - 2 балла на всероссийском уровне - 3 балла	5				Дистанционные - в месяц проведения, победитель и призер - на три месяца
3.2.	Организация мероприятий различного уровня	3.2.1.	обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (семинары, конференции, круглые столы, открытые занятия и т.д.)	школьном уровне - 3 балла муниципальном уровне - 4 балла, региональном и всероссийском - 5 баллов	5				В месяц подведения итогов
		3.2.2.	наличие публикаций педагогических работников (без учета публикаций, размещенных в сети "Интернет")	школьном уровне - 1 балл муниципальном уровне - 3 балла региональном и всероссийском уровне - 4 балла	4				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 14 баллов</b>					<b>14</b>				
<b>4. Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога</b>									
4.1.	Иной показатель	4.1.1.	участие в работе творческих групп	на школьном уровне - 3 балла, на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.2.	участие в работе члена жюри, судьи на конкурсах, соревнованиях, олимпиадах	<b>жюри:</b> на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов <b>орг.комитет:</b> на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 4 балла <b>председатель жюри:</b> на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов <i>в сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.2.</i>	5				В месяц подведения итогов
		4.1.3.	соблюдение сроков и требований к ведению школьной документации, отчетов	отсутствие замечаний - 5 баллов, наличие - 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.4.	организация и проведение совместных мероприятий с учреждениями культуры, спорта, доп.образования, представителями общественных организаций (по согласованию с администрацией Школы) в отчетном периоде	наличие - 5 балл, 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.5.	качественная и своевременная работа с сайтом "Навигатор дополнительного образования"	наличие - 7 балл, 0 баллов	7				В месяц подведения итогов
		4.1.6.	ведение раздела на школьном сайте, блога, группы в VK "Пересвет29" и ежемесячное обновление информации	наличие - 10 баллов, отсутствие - 0 баллов	10				В месяц подведения итогов
		4.1.7.	участие в инновационных проектах (Я расту со спортом, самбо в школу и пр.)	наличие - 5 балл, 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.8.	соблюдение сроков и требований к ведению школьной документации, отчетов в соответствии с нормативно-локальными актами учреждения	отсутствие замечаний - 4 баллов, наличие - 0 баллов	4				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 46 баллов</b>					<b>46</b>				
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>					<b>100</b>				
					ПОДПИСИ				
<b>Подписи членов комиссии:</b>									

## Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учителя-логопеда

Ф.И.О. педагогического работника

Отчетный период: месяц, год

20 года

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы учителя	Баллы руководителя ШМО	Баллы зам.дир.	Критерии эффективности учителя
<b>1. Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>									
1.1.	Результаты образовательной деятельности (результаты текущего контроля успеваемости обучающихся, результаты итоговой аттестации выпускников)	1.1.1.	положительная динамика коррекционно-развивающей помощи учащимся по результатам диагностики и выполнения контрольных срезов, проводимых в конце I и II полугодий	качество знаний: 50-60% - 2 балла; 61-70% - 3 балла; 71-80% - 4 балла более 81% - 5 баллов	5				В течение полугодия следующего за отчетным
1.2.	Обеспечения высокого качества обучения и воспитания обучающихся	1.2.1.	обеспечение безопасных условий для обучающихся, сохранение их здоровья	отсутствие травм – 3 балла, наличие – 0 баллов	3				В месяц подведения итогов
		1.2.2.	охват учащихся логопедическим сопровождением	1 балл за каждого ученика сверх нормы (не более 10 баллов)	10				В месяц подведения итогов
		1.2.3.	отсутствие жалоб, обращений в администрацию школы, вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	отсутствие – 3 балла, наличие – 0 баллов	3				В месяц подведения итогов
1.3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	1.3.1.	консультирование педагогов и родителей (запись в журнале)	1-2 консультации – 2 балла, 3-4 консультации – 4 балла, 5 и более - 7 баллов	7				В месяц подведения итогов
		1.3.2.	наличие в СМИ положительных отзывов родителей, обучающихся, представителей общественности о деятельности педагога	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
		1.3.3.	выступление на родительских собраниях, разработка рекомендаций родителям, учителям, ученикам	отсутствие – 0 баллов, наличие – 5 баллов	5				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 36 баллов</b>					<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>2. Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей</b>									
2.1.	Участие в различных конкурсах, смотрах, олимпиадах, интеллектуальных играх и т.д.	2.1.1.	наличие обучающихся победителей, призеров, участников спортивных соревнований, проводимых на различных уровнях	<b>наличие победителей</b> на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 5 баллов <b>наличие призеров</b> на муниципальном уровне - 2 балла региональном и выше - 4 балла <b>наличие участников</b> на муниципальном уровне - 1 балла, на региональном уровне - 2 балла на всероссийском уровне - 3 балла	5				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 5 баллов</b>					<b>5</b>				
<b>3. Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника</b>									
	Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, "Учитель года", "Педагогический дебют" и др.)	3.1.1.	наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях	<b>наличие победителей, призеров:</b> на школьном уровне - 3 балла муниципальном уровне - 5 баллов региональном и всероссийском - 7 баллов дистанционные конкурсы - 1 балл <b>участие:</b> на муниципальном уровне - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла на всероссийском уровне - 3 балла	7				

3.2.	Организация мероприятий различного уровня	3.2.1.	обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (семинары, конференции, круглые столы и т.д.)	на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 5 баллов региональном и всероссийском - 7 баллов	7				В месяц подведения итогов
		3.2.2.	наличие публикаций педагогических работников (без учета публикаций, размещенных в сети "Интернет")	на школьном уровне - 1 балл на муниципальном уровне - 5 баллов региональном и всероссийском - 7 баллов	7				В месяц подведения итогов
		3.2.3.	наличие публикаций педагогических работников, размещенных в сети "Интернет"	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 22 балла</b>					<b>22</b>				
<b>4.</b>	<b>Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога</b>								
4.1.	Иной показатель	4.1.1.	участие в работе творческих групп	на школьном уровне - 3 балла, на муниципальном - 4 балла, на региональном и выше - 5 баллов.	5				В месяц подведения итогов
		4.1.2.	участие в работе члена жюри, судьи на конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, организация ВПР, пробных ОГЭ и ЕГЭ и прочее в отчетном периоде (в т.ч. конкурсах профессионального мастерства). Участие в работе аттестационной комиссии в отчетный период, комиссии по распределению ФОТ. Участие в работе ПШк	<b>жюри:</b> на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов <b>орг.комитет:</b> на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 4 балла <b>председатель жюри:</b> на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов <b>Члены ПШк, ТПМПК:</b> на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов <i>в сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.2.</i>	5				В месяц подведения итогов
		4.1.3.	ведение раздела на школьном сайте и ежемесячное обновление информации	наличие – 7 баллов, – 0 баллов	7				В месяц подведения итогов
		4.1.4.	составление планов, программ, разработок занятий.	наличие – 5 баллов, – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.5.	своевременное и качественное заполнение индивидуальных карт речевого развития обучающихся, получающих логопедическую помощь	наличие – 5 баллов, – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.6.	соблюдение сроков и требований к ведению школьной документации, отчетов в соответствии с нормативно-локальными актами учреждения	отсутствие замечаний - 10 баллов, наличие – 0 баллов	10				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 37 баллов</b>					<b>37</b>				
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>					<b>100</b>				
					подписи				
<b>Подписи членов комиссии:</b>									

## Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога

Ф.И.О. педагогического работника \_\_\_\_\_

Отчетный период: месяц, год \_\_\_\_\_

20 \_\_\_\_ года

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы учителя	Баллы руководителя ШМО	Баллы зам.дир.	Критерии эффективности учителя
<b>1.</b>	<b>Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>							
1.1.	Результаты образовательной деятельности (результаты текущего контроля успеваемости обучающихся, результаты итоговой аттестации выпускников)	1.1.1.	успеваемость обучающихся "группы риска" и (или) состоящих на различных видах учёта	составляет 100%.	5			В месяц подведения итогов
		1.1.2.	отсутствие систематически непосещающих обучающихся	в соответствии с отчетами в Управление образования	5			В месяц подведения итогов
1.2.	Обеспечения высокого качества обучения и воспитания обучающихся	1.2.1.	взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов, благотворительных и других организаций.	В соответствии с планами совместной работы	3			В месяц подведения итогов
		1.2.2.	отсутствие жалоб, обращений в администрацию школы, вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	отсутствие – 3 балла, наличие – 0 баллов	3			В месяц подведения итогов
		1.2.3.	организация работы школьной службы примирения	заключение договоров примирения, организация кругов сообщества, ведение документации	5			В месяц подведения итогов
1.3.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся и организация дополнительного образования обучающихся	1.3.1.	охват дополнительным образованием обучающихся на базе школы и других центров дополнительного образования	при показателе подопечных обучающихся 100% – 3 балла, при показателе 70-99% - 2 балла	3			В месяц подведения итогов
1.4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	1.4.1.	консультирование педагогов и родителей (запись в журнале)	1-2 консультации – 2 балла, 3-4 консультации – 4 балла, 5 и более - 7 баллов	7			В месяц подведения итогов
		1.4.2.	наличие в СМИ положительных отзывов родителей, обучающихся, представителей общественности о деятельности педагога	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3			В месяц подведения итогов
		1.4.3.	выступление на родительских собраниях; разработка рекомендаций для родителей, учителей, учеников	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3			В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 37 баллов</b>				<b>37</b>				
<b>2.</b>	<b>Участие в воспитательной работе с обучающимися, ее результативность</b>							
2.1.	Работа по профилактике безнадзорности и правонарушений	2.1.1.	работа по предупреждению роста правонарушений, пропусков уроков без уважительной причины среди обучающихся, проведение тематических классных часов	снижение количества обучающихся, состоящих на учете, пропускающих уроки – 5 баллов, отсутствие роста числа таких обучающихся – 3 балла	5			В месяц подведения итогов
		2.1.2.	организация работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)	отсутствие – 0 баллов, наличие – 5 балла	5			В месяц подведения итогов

Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 10 баллов					10				
<b>3.</b>	<b>Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника</b>								
3.1.	Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотре, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, "Учитель года", "Педагогический дебют" и др.)	3.1.1.	наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях	наличие победителей, призеров на школьном уровне - 3 балла, на муниципальном уровне - 4 балла, на региональном уровне - 5 баллов, дистанционные конкурсы - 1 балл <b>участие:</b> на муниципальном уровне - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на всероссийском уровне - 3 балла	5				Дистанционные - в месяц проведения, победитель и призер - на три месяца
3.2.	Организация мероприятий различного уровня	3.2.1.	обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (семинары, конференции, круглые столы, мастер-классы, семинары и т.д.)	на школьном уровне - 2 балла, на муниципальном уровне - 3 балла, на региональном и всероссийском уровнях - 4 балла	4				В месяц подведения итогов
		3.2.2.	наличие публикаций педагогических работников (без учета публикаций, размещенных в сети "Интернет")	на школьном уровне - 2 балла, на муниципальном уровне - 3 балла, на региональном и всероссийском уровнях - 4 балла	4				В месяц подведения итогов
		3.2.3.	наличие публикаций педагогических работников, размещенных в сети "Интернет"	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1				В месяц подведения итогов
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 14 баллов					14				
<b>4.</b>	<b>Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога</b>								
4.1.	Иной показатель	4.1.1.	участие в работе творческих групп	на школьном уровне - 3 балла, на муниципальном уровне - 4 балла, на региональном уровне и выше - 5 баллов	5				В месяц подведения итогов
			участие в работе члена жюри, судьи на конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, организация ВПР, пробных ОГЭ и ЕГЭ и прочее в отчетном периоде (в т.ч. конкурсах профессионального мастерства). Участие в работе аттестационной комиссии в отчетный период, комиссии по распределению ФОТ. Участие в работе ПШк	<b>жюри:</b> на школьном уровне - 3 балла, на муниципальном уровне - 4 балла, на региональном уровне и выше - 5 баллов <b>орг.комитет:</b> на школьном уровне - 2 балла, на муниципальном уровне - 3 балла, на региональном уровне и выше - 4 балла <b>председатель жюри:</b> на школьном уровне - 3 балла, на муниципальном уровне - 4 балла, на региональном уровне и выше - 5 баллов <b>члены ПШк, ТПМШк:</b> на школьном уровне - 3 балла, на муниципальном уровне - 4 балла, на региональном уровне и выше - 5 баллов <i>в сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.2.</i>	5				
		4.1.3.	участие в работе Совета профилактики и правонарушений в отчетном периоде, осуществление патронажа семей обучающихся	наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.4.	соблюдение сроков и требований к ведению школьной документации, отчетов	отсутствие замечаний - 3 балла, наличие - 0 баллов	3				В месяц подведения итогов
		4.1.5.	осуществление функций дежурного администратора.	отсутствие замечаний - 5 баллов, наличие - 0 баллов	5				В месяц подведения итогов

4.1.	Иной показатель	4.1.6.	своевременное и качественное ведение документации по реализации планов ИПР с несовершеннолетними, состоящими на учете в отчетный период	отсутствие замечаний - 3 балла наличие - 0 баллов	3				В месяц подведения итогов
		4.1.7.	сопровождение детей на медосмотры, олимпиады, профилакторий, ГВЭ, ОГЭ, ЕГЭ	при условии отсутствия травматизма и (или) других происшествий	5				В месяц подведения итогов
		4.1.8.	ведение раздела на школьном сайте и ежемесячное обновление информации	наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.9.	качественное и своевременное составление планов, программ, разработок занятий.	наличие - 3 балла, отсутствие - 0 баллов	3				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей -39 баллов</b>					<b>39</b>				
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>					<b>100</b>				
					ПОДПИСИ				
<b>Подписи членов комиссии:</b>									

## Показатели и критерии оценки эффективности деятельности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности

Ф.И.О. педагогического работника \_\_\_\_\_

Отчетный период: месяц, год \_\_\_\_\_

20 \_\_\_\_ года

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы учителя	Баллы руководителя ШМО	Баллы зам. дир.	Критерии эффективности учителя
<b>1. Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>								
1.1.	Обеспечение высокого качества обучения и воспитания обучающихся	1.1.1.	успеваемость обучающихся – 100%, качество знаний за четверть, полугодие, год с учётом коэффициента сложности предмета:	ОБЖ, физическая культура, музыка, технология, ИЗО, искусство, МХК, ОДНК: 50%-60% - 1 балл; 61%-70% - 2 балла; 71%-80% - 4 балла 81%-90% - 6 баллов 91%-100% - 10 баллов	10			Устанавливается на срок до следующей аттестации обучающихся
		1.1.2.	участие в организации системных исследований качества подготовки обучающихся. Участие в международных и национальных исследованиях качества образования. Всероссийские проверочные работы	при 100%-ной успешности: качество знаний: 50%-60% - 1 балл; 61%-70% - 2 балла; 71%-80% - 3 балла; 81%-100% - 4 балла	4			(устанавливается на год)
1.2.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников и организация дополнительного образования	1.2.1.	организация внеурочной работы по предмету: организация и проведение предметной недели (с подтверждением), экскурсии во внеурочное время (не как классный руководитель, приказ ОО), подготовка и проведение запланированных тематических выставок, оформление тематических стендов	на школьном - 1 балл, муниципальном-2 балла, всероссийском - 3 балла на региональном и	3			В месяц подведения итогов
1.3.	Обеспечения высокого качества обучения и воспитания обучающихся	1.3.1.	обеспечение безопасных условий для обучающихся, сохранение их здоровья	отсутствие травм – 3 балла, наличие – 0 баллов	3			В месяц подведения итогов
		1.3.2.	отсутствие жалоб, обращений в администрацию школы, вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	отсутствие – 2 балла, наличие – 0 баллов	2			В месяц подведения итогов
1.4.	Инновационная деятельность	1.4.1.	участие в образовательных (воспитательных) проектах инновационного характера на различных уровнях (подтверждается сертификатом, договором о сотрудничестве, приказом ОО) наличие пилотной площадки, экспериментальной площадки, ресурсного центра, базовой и т.п., деятельность которых связана с образовательным процессом, на различных уровнях (статус подтверждается распоряжением органа управления образованием) в отчетном периоде	на школьном - 0,5 балла, муниципальном-1 балл, региональном - 2 балла, всероссийском - 3 балла	3			В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 25 баллов</b>				<b>25</b>				
<b>2. Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей</b>								

2.1.	Организация участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников	2.1.1.	наличие обучающихся победителей и призеров всероссийской олимпиады, проводимой на различных уровнях	наличие победителей: на школьном - 1 балл; на муниципальном - 5 баллов, выше - 8 баллов, на муниципальном - 3 балла, выше - 5 баллов, участников на муниципальном - 1 балл, региональном - 2 балла, всероссийском - 3 балла. В сумме не более максимально возможного значения по п. 2.1.1.	на региональном и наличие призеров: региональном и наличие	8				Устанавливается максимальный показатель, показатель сохраняется на 12 месяцев с момента установления
2.2.	Организация участия во Всероссийских олимпиадах-конкурсах по ОБЖ	2.2.1.	наличие обучающихся победителей, призеров конкурсов, проводимых на различных уровнях	наличие победителей, призеров на школьном - 1 балл; муниципальном - 2 балла; выше - 3 балла.	на региональном и	3				В месяц подведения итогов
2.3.	Участие в различных конкурсах, смотрах, в спортивных соревнованиях и т.д. (в том числе МСПП), в заочных и дистанционных олимпиадах по ОБЖ	2.3.1.	наличие обучающихся победителей, призеров, участников спортивных соревнований, конкурсов, смотров проводимых на различных уровнях	наличие победителей на муниципальном - 3 балла, выше - 5 баллов; муниципальном - 2 балла, региональном и выше - 4 балла	на региональном и наличие призеров:	5				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 16 баллов</b>						<b>16</b>				
<b>3.</b>	<b>Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника</b>									
3.1.	Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, "Учитель года", "Педагогический дебют" и др.)	3.1.1.	наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях	наличие победителей, призеров на школьном - 3 балла, муниципальном - 4 баллов, региональном и всероссийском - 5 баллов, дистанционные конкурсы - 1 балл	участие: на муниципальном уровне - 1 балл, на региональном - 2 балла, на Всероссийском - 3 балла	на	5			Дистанционные - в месяц проведения, победитель и призер - на три месяца
3.2.	Предоставление информации	3.2.1.	размещение на сайте ОО, запрашиваемой информации, информации, отражающей особенности работы ОО	наличие - 2 балл, отсутствие - 0 баллов			2			В месяц подведения итогов
3.3.	Организация мероприятий различного уровня	3.3.1.	обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (семинары, конференции, круглые столы и т.д.)	школьном - 2 балла, муниципальном - 3 балла, региональном и всероссийском - 5 баллов.			5			В месяц подведения итогов
		3.3.2.	наличие публикаций педагогических работников (без учета публикаций, размещенных в сети "Интернет")	школьном - 1 балл, муниципальном - 3 балла, региональном и всероссийском - 5 баллов.			5			В месяц подведения итогов
		3.3.3.	наличие публикаций педагогических работников, размещенных в сети "Интернет"	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов			1			В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 18 баллов</b>						<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>4.</b>	<b>Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога</b>									

4.1.	Иной показатель	4.1.1.	ведение электронного журнала (выполнение показателей)	при 100% выполнении показателей (в течение месяца)	10				В месяц подведения итогов
		4.1.2.	участие в работе творческих групп	на школьном уровне - 3 балла, на муниципальном - 4 балла, на региональном и выше - 5 баллов.	5				В месяц подведения итогов
		4.1.3.	участие в работе члена жюри, судьи на конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, организация ВПР, пробных ОГЭ и ЕГЭ и прочее в отчетном периоде (в т.ч. конкурсах профессионального мастерства), участие в работе аттестационной комиссии в отчетный период	<b>ЖЮРИ:</b> на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов <b>ОРГ.КОМИТЕТ</b> на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 4 балла <b>В сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.3.</b>	5				В месяц подведения итогов
		4.1.4.	соблюдение сроков и требований к ведению школьной документации, отчетов, в т.ч. по ГОиЧС	отсутствие замечаний - 5 баллов, наличие - 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.5.	организация и проведение военных сборов для обучающихся 10 класса	наличие - 5 балл, отсутствие - 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.6.	исполнение обязанностей дежурного администратора	наличие - 6 балл, отсутствие - 0 баллов	6				В месяц подведения итогов
		4.1.7.	качественная подготовка учащихся к воинской службе, взаимодействие с военкоматом	наличие - 5 балл, отсутствие - 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 41 балл</b>					<b>41</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>					<b>100</b>				
					подписи				
<b>Подписи членов комиссии:</b>									

## Показатели и критерии оценки эффективности деятельности воспитателя

Ф.И.О. педагогического работника \_\_\_\_\_

Отчетный период: месяц, год \_\_\_\_\_

20\_\_ года

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы учителя	Баллы руководителя ШМО	Баллы зам.дир.	Критерии эффективности учителя
<b>1.</b>	<b>Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>							
1.1.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников и организация дополнительного образования	1.1.1.	организация внеурочной работы: организация и проведение предметной недели (с подтверждением), подготовка и проведение запланированных тематических выставок, экскурсии, посещение библиотек, музеев, выставок (приказ ОО)	на школьном уровне - 2 балла, на муниципальном уровне - 3 балла региональном и всероссийском - 5 баллов	5			В месяц подведения итогов
		1.1.2.	участие в организации и проведении мероприятий, совместных с классным руководителем	на школьном уровне - 2 балла, на муниципальном уровне - 3 балла региональном и всероссийском - 5 баллов	5			В месяц подведения итогов
1.2.	Обеспечения высокого качества обучения и воспитания обучающихся	1.2.1.	обеспечение безопасных условий для обучающихся, сохранение их здоровья	отсутствие травм – 7 баллов, наличие – 0 баллов	7			В месяц подведения итогов
		1.2.2.	сохранность контингента в течение учебного дня (года) по результатам внутришкольного контроля	отсутствие – 0 баллов, наличие – 5 баллов	5			В месяц подведения итогов
		1.2.3.	отсутствие жалоб, обращений в администрацию школы, вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	отсутствие – 7 баллов, наличие – 0 баллов	7			В месяц подведения итогов
1.3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	1.3.1.	организация и проведение мероприятий совместных с родителями, повышающих авторитет, имидж учреждения	отсутствие – 0 баллов, наличие – 5 баллов	5			В месяц подведения итогов
		1.3.2.	наличие в СМИ положительных отзывов родителей, обучающихся, представителей общественности о деятельности педагога	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3			В месяц подведения итогов
		1.3.3.	выступление на родительских собраниях	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3			В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 40 баллов</b>				<b>40</b>				
<b>2.</b>	<b>Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей</b>							
2.1.	Участие в различных конкурсах, смотрах, олимпиадах, интеллектуальных играх, в спортивных соревнованиях и т.д.	2.1.1.	наличие обучающихся победителей, призеров, участников спортивных соревнований, проводимых на различных уровнях	<b>наличие победителей:</b> на муниципальном уровне - 3 балла, региональном уровне и выше - 5 баллов; <b>наличие призеров:</b> муниципальном - 2 балла, региональном уровне и выше - 4 балла <b>наличие участников :</b> на муниципальном уровне - 1 балл региональном уровне - 2 балла всероссийском уровне - 3 балла.	5			В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 5 баллов</b>				<b>5</b>				
<b>3.</b>	<b>Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника</b>							

3.1.	Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотре, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, "Учитель года", "Педагогический дебют" и др.)	3.1.1.	наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях	<b>наличие победителей, призеров:</b> на школьном уровне - 3 балла муниципальном уровне - 5 баллов региональном и всероссийском - 7 баллов дистанционные конкурсы - 1 балл <b>участие:</b> на муниципальном уровне - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла на всероссийском уровне - 3 балла	7				Дистанционные - в месяц проведения, победитель и призер - на три месяца
3.2.	Предоставление информации	3.2.1.	размещение на сайте ОО, запрашиваемой информации, информации, отражающей особенности работы ОО	наличие – 3 балла, 0 баллов	отсутствие – 3				В месяц подведения итогов
3.3.	Организация мероприятий различного уровня	3.3.1.	обобщение ИППО педагогическими работниками на различных уровнях (семинары, конференции, круглые столы и т.д.)	на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 5 баллов региональном и всероссийском - 7 баллов	7				В месяц подведения итогов
		3.3.2.	наличие публикаций педагогических работников (без учета публикаций, размещенных в сети "Интернет")	на школьном уровне - 1 балл на муниципальном уровне – 5 баллов на региональном и всероссийском - 7 баллов	7				В месяц подведения итогов
		3.3.3.	наличие публикаций педагогических работников, размещенных в сети "Интернет"	наличие – 1 балл, 0 баллов	отсутствие – 1				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 25 баллов</b>					<b>25</b>				
<b>4.</b>	<b>Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога</b>								
4.1.	Иной показатель	4.1.1.	участие в работе творческих групп	на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла на региональном и всероссийском - 5 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.2.	участие в работе члена жюри, судьи на конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, организация ВПР, пробных ОГЭ и ЕГЭ и прочее в отчетном периоде (в т.ч. конкурсах профессионального мастерства). Участие в работе аттестационной комиссии в отчетный период, комиссии по распределению ФОТ	<b>жюри:</b> на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов	5				В месяц подведения итогов
				<b>орг.комитет:</b> на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 4 балла					
				<b>председатель жюри:</b> на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов <i>В сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.2.</i>					
		4.1.3.	методическое обеспечение воспитательного процесса	составление планов, программ, разработок занятий, сценариев праздников	10				В месяц подведения итогов
4.1.4.	соблюдение сроков и требований к ведению школьной документации, отчетов	отсутствие замечаний - 10 баллов, наличие – 0 баллов	10				Устанавливается на четверть		
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 30 баллов</b>					<b>30</b>				
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>					<b>100</b>				
					ПОДПИСИ				
<b>Подписи членов комиссии:</b>									

## Показатели и критерии оценки эффективности деятельности социального педагога

Ф.И.О. педагогического работника \_\_\_\_\_

Отчетный период: месяц, год \_\_\_\_\_

20\_\_ года

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы учителя	Баллы руководителя ШМО	Баллы зам.дир.	Критерии эффективности учителя
<b>1. Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>									
1.1.	Результаты образовательной деятельности (результаты текущего контроля успеваемости обучающихся, результаты итоговой аттестации выпускников)	1.1.1.	успеваемость обучающихся "группы риска" и (или) состоящих на различных видах учёта	составляет 100%.	5				В течение полугодия следующего за отчётным
		1.1.2.	отсутствие систематически непосещающих обучающихся	в соответствии с отчётами в Управление образования	5				В месяц подведения итогов
1.2.	Обеспечения высокого качества обучения и воспитания обучающихся	1.2.1.	взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов, благотворительных и других организаций.	в соответствии с планами совместной работы работы	5				В месяц подведения итогов
		1.2.3.	отсутствие жалоб, обращений в администрацию школы, вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	отсутствие – 5 балла, наличие – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		1.2.4.	организация работы школьной службы примирения	заключение договоров примирения, организация кругов сообщества, ведение документации	5				В месяц подведения итогов
		1.2.5.	результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)	вовлечение во внеурочную деятельность, в работу кружка, секции детей с особыми потребностями в образовании: участие в конкурсах, мероприятиях, соревнованиях и т.п. - 3 балла.	3				В месяц подведения итогов
1.3.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся и организация дополнительного образования обучающихся	1.3.1.	охват дополнительным образованием обучающихся на базе школы и других центров дополнительного образования	при показателе подопечных обучающихся 100% – 3 балла, при показателе 70-99% - 2,5 балла	3				
1.4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	1.4.1.	консультирование педагогов и родителей (запись в журнале)	1-2 консультации – 2 балла, 3-4 консультации – 4 балла, 5 и более - 7 баллов	7				В месяц подведения итогов
		1.4.2.	наличие в СМИ положительных отзывов родителей, обучающихся, представителей общественности о деятельности педагога	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
		1.4.3.	выступление на родительских собраниях; разработка рекомендаций для родителей учителей, учеников	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	4				
		1.4.4.	проверка материально-бытовых условий обучающихся, в соответствии с актом, установленной формы. Патронаж семей в вечернее (нерабочее) время	патронаж с составлением акта посещения	3				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 48 баллов</b>					<b>48</b>				
<b>2. Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника</b>									
2.1.	Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотре, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, "Учитель года", "Педагогический дебют" и др.)	2.1.1.	наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях	<b>наличие победителей, призеров</b> на школьном уровне - 2 балла, на муниципальном уровне - 3 балла региональном и всероссийском - 4 балла <b>дистанционные конкурсы - 2 балла</b> <b>участие:</b> на муниципальном уровне - 2 балла, на региональном уровне - 2 балла на всероссийском уровне - 3 балла	<b>4</b>				Дистанционные - в месяц проведения, победитель и призер - на три месяца

2.2.	Организация мероприятий различного уровня	2.2.1.	обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (семинары, конференции, круглые столы, мастер-классы, семинары и т.д.)	на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 баллов региональном и всероссийском - 4 баллов	4				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 8 баллов</b>					<b>8</b>				
<b>3. Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога</b>									
3.1.	Иной показатель	3.1.1.	участие в работе творческих групп	на школьном уровне - 3 балла, на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов	4				
		3.1.2.	участие в работе члена жюри, судьи на конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, организация ВПР, пробных ОГЭ и ЕГЭ и прочее в отчетном периоде (в т.ч. конкурсах профессионального мастерства). Участие в работе аттестационной комиссии в отчетный период, комиссии по распределению ФОТ. Участие в работе ППк	<b>жюри:</b> на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов <b>орг.комитет:</b> на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 4 балла <b>председатель жюри:</b> на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов <b>члены ППк, ТПМПК:</b> на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов <i>в сумме не более максимально возможного значения по разделу 3.1.2.</i>	4				В месяц подведения итогов
		3.1.3.	участие в работе Совета профилактики и правонарушений в отчетном периоде	наличие – 5 баллов, – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		3.1.4.	осуществление функций дежурного администратора.	отсутствие замечаний - 5 баллов, наличие – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		3.1.5.	качественное и своевременное ведение документации по работе Совета профилактики правонарушений несовершеннолетних, документации по питанию в отчетный период	отсутствие замечаний - 5 баллов, наличие – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		3.1.6.	качественное и своевременное ведение документации по реализации планов ИПР с несовершеннолетними, состоящими на учете в отчетный период	отсутствие замечаний - 5 баллов, наличие – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		3.1.7.	сопровождение детей на медосмотры, олимпиады, профлакторий, ГВЭ, ОГЭ, ЕГЭ	при условии отсутствия травматизма и (или) других происшествий	5				В месяц подведения итогов
		3.1.8.	ведение раздела на школьном сайте и ежемесячное обновление информации	наличие – 5 баллов, – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		3.1.9.	качественное и своевременное составление планов, программ, разработок занятий.	наличие – 3 баллов, – 0 баллов	3				В месяц подведения итогов
		3.1.	Иной показатель	3.1.10.	организация проведения социально-психологического тестирования	при 100% охвате	3		
<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 44 балла</b>					<b>44</b>				
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>					<b>100</b>				
					подписи				
<b>Подписи членов комиссии:</b>									

## Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога-библиотекаря

Ф.И.О. педагогического работника \_\_\_\_\_

Отчетный период: месяц, год \_\_\_\_\_

20 \_\_\_\_ года

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы учителя	Баллы руководителя ШМО	Баллы зам.дир.	Критерии эффективности учителя
<b>1. Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>								
1.1.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся и организация дополнительного образования обучающихся	1.1.1.	организация и проведение мероприятий, направленных на развитие общей культуры, развитие кругозора обучающихся, пропагандирующих общекультурные ценности и здоровый образ жизни	организация и проведение внеклассных мероприятий, праздников здоровья, посещение библиотек, организация выставок, Букроссинг, страница 20 и др.	5			В течение полугодия следующего за отчетным
		1.1.2.	результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)	вовлечение во внеурочную деятельность детей с особыми потребностями в образовании: участие в конкурсах, мероприятиях, выставках и т.п. - 3 балла.	3			
1.2.	Обеспечения высокого качества обучения и воспитания обучающихся	1.2.1.	обеспечение безопасных условий для обучающихся, сохранение их здоровья	отсутствие травм – 3 балл, наличие – 0 баллов	3			В месяц подведения итогов
		1.2.3.	отсутствие жалоб, обращений в администрацию школы, вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	отсутствие – 3 балла, наличие – 0 баллов	3			В месяц подведения итогов
1.3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	1.3.1.	раличие в СМИ положительных отзывов родителей, обучающихся, представителей общественности о деятельности педагога	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3			В месяц подведения итогов
		1.3.2.	выступление на родительских собраниях; разработка рекомендаций родителям, учителям, ученикам	отсутствие – 0 баллов, наличие – 5 баллов	5			
		1.3.3.	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж учреждения у обучающихся и родителей, пропаганда деятельности школы в СМИ, организация и проведение мероприятий, консультаций, мастер-классов, досуговых мероприятий для детей с родителями в отчетном периоде	отсутствие – 0 баллов, наличие – 5 балла	5			В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 27 баллов</b>				<b>27</b>				
<b>2. Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей</b>								
2.4.	Участие в различных конкурсах, смотрах, олимпиадах, интеллектуальных играх, в спортивных соревнованиях и т.д.	2.4.1.	наличие обучающихся победителей, призеров, участников конкурсов чтецов и пр. проводимых на различных уровнях	наличие победителей на муниципальном - 3 балла, выше - 5 баллов; муниципальном - 2 балла, региональном и выше - 4 балла. наличие участников на муниципальном - 1 балл, региональном - 2 балла, всероссийском - 3 балла. региональном и наличие призеров:	5			В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 5 баллов</b>				<b>5</b>				
<b>3. Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника</b>								

3.1.	Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотре, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, "Учитель года", "Педагогический дебют" и др.)	3.1.1.	наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях	наличие победителей, призеров на школьном - 3 балла, муниципальном, региональном и всероссийском - 5 баллов, дистанционные конкурсы - 1 балл <b>участие:</b> на муниципальном уровне - 1 балл, на региональном - 2 балла, на Всероссийском - 3 балла	5				Дистанционные - в месяц проведения, победитель и призер - на три месяца
3.2.	Организация мероприятий различного уровня	3.2.1.	обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (семинары, конференции, круглые столы и т.д.)	на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 5 баллов региональном и всероссийском - 7 баллов	5			В месяц подведения итогов	
		3.2.2.	наличие публикаций педагогических работников (без учета публикаций, размещенных в сети "Интернет")	на школьном уровне - 1 балл на муниципальном уровне - 3 балла региональном и всероссийском - 5 баллов	5			В месяц подведения итогов	
<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 15 баллов</b>					<b>15</b>				
<b>4. Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога</b>									
4.1.	Иной показатель	4.1.1.	участие в работе творческих групп	наличие – 5 балл, отсутствие – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.2.	участие в работе члена жюри, судьи на конкурсах, соревнованиях, олимпиадах	<b>жюри:</b> на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов <b>орг.комитет:</b> на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 4 балла <b>председатель жюри:</b> на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов <i>в сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.2.</i>	5				В месяц подведения итогов
		4.1.3.	соблюдение сроков и требований к ведению школьной документации, отчетов в соответствии с нормативно-локальными актами учреждения	отсутствие замечаний - 5 баллов, наличие – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.4.	организация и проведение совместных мероприятий с учреждениями культуры, дополнительного образования, представителями общественных организаций (по согласованию с администрацией Школы) в отчетном периоде	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.5.	систематическая работа с фондом библиотеки (проверка, расстановка, списание, ремонт, запросы на комплектование, выдача и прием учебников)	наличие – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов	10				В месяц подведения итогов
		4.1.6.	сохранность библиотечного фонда	наличие – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов	10				В месяц подведения итогов
		4.1.7.	осуществление функций дежурного администратора	отсутствие замечаний - 5 баллов, наличие – 0 баллов	5				
		4.1.8.	размещение на сайте ОО запрашиваемой инф-ции, информации о проведенных мероприятиях	наличие - 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3				
		4.1.9.	сопровождение детей на медосмотры, олимпиады, профилакторий, ГВЭ, ОГЭ, ЕГЭ	при условии отсутствия травматизма и (или) других происшествий	5				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 53 балла</b>					<b>53</b>				
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>					<b>100</b>				
					ПОДПИСИ				
<b>Подписи членов комиссии:</b>									

## Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога -организатора

Ф.И.О. педагогического работника

Отчетный период: месяц, год

20 \_\_\_\_ года

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы учителя	Баллы руководителя ШМО	Баллы зам.дир.	Критерии эффективности учителя
<b>1. Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>									
1.1.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся и организация дополнительного образования обучающихся	1.1.1.	взаимодействие и вовлечение обучающихся в деятельность военно-патриотических, спортивных клубов, объединений, занятий ВУД	отсутствие – 0 баллов, наличие – 5 балла	5				
		1.1.2.	организация и проведение плановых мероприятий, внеурочных досуговых мероприятий	выполнение плана за месяц в 100% объеме: наличие – 3 балл, отсутствие – 0 баллов	3				В течение полугодия следующего за отчетным
1.2.	Обеспечения высокого качества обучения и воспитания обучающихся	1.2.1.	обеспечение безопасных условий для обучающихся, сохранение их здоровья	отсутствие травм –5 балл, наличие – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		1.2.2.	отсутствие жалоб, обращений в администрацию школы, вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	отсутствие – 3 балла, наличие – 0 баллов	3				В месяц подведения итогов
1.3.	Развитие системы школьного самоуправления	1.3.1.	наличие действующего органа ученического самоуправления	наличие – 5 балл, отсутствие – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
1.4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	1.4.1.	организация и проведение мероприятий (акций), повышающих авторитет, имидж учреждения у обучающихся и родителей, пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ обучающихся .	отсутствие – 0 баллов, наличие – 5 балла	5				В месяц подведения итогов
		1.4.2.	наличие в СМИ положительных отзывов родителей, обучающихся, представителей общественности о деятельности педагога	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 29 баллов</b>					<b>29</b>				
<b>2. Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей</b>									
2.4.	Участие в различных конкурсах, смотрах, олимпиадах, интеллектуальных играх, в спортивных соревнованиях и т.д.	2.4.1.	наличие обучающихся победителей, призеров, участников соревнований, конкурсов, фестивалей, акций, КВН проводимых на различных уровнях	<b>наличие победителей</b> на муниципальном - 7 баллов, региональном и выше - 10 баллов; <b>наличие призеров:</b> муниципальном - 6 баллов региональном и выше - 8 баллов <b>наличие участников</b> на муниципальном - 5 баллов региональном - 6 баллов всероссийском - 7 баллов	10				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 10 баллов</b>					<b>10</b>				
<b>3. Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника</b>									
3.1.	Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, "Учитель года", "Педагогический дебют" и др.)	3.1.1.	наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях	<b>наличие победителей, призеров</b> на школьном - 3 балла, муниципальном уровне - 4 балла, на региональном и всероссийском - 5 баллов, дистанционные конкурсы - 3 балла <b>участие:</b> на муниципальном уровне - 2 балла на региональном уровне - 3 балла, на всероссийском уровне - 4 балла	5				Дистанционные - в месяц проведения, победитель и призер - на три месяца

3.2.	Организация мероприятий различного уровня	3.2.1.	подготовка и проведение массовых, открытых мероприятий (мастер-классов)	на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне – 4 балла, на региональном и всероссийском уровнях - 5 баллов	5				В месяц подведения итогов
		3.2.2.	наличие публикаций педагогических работников (без учета публикаций, размещенных в сети "Интернет")	на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне – 4 балла, на региональном и всероссийском уровнях - 5 баллов	4				В месяц подведения итогов
		3.2.3.	наличие публикаций педагогических работников, размещенных в сети "Интернет"	наличие – 2 балл, отсутствие – 0 баллов	2				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 16 баллов</b>					<b>16</b>				
<b>4. Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога</b>									
4.1.	Иной показатель	4.1.1.	организация работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)	вовлечение во внеурочную деятельность, в работу кружка, секции детей с особыми потребностями в образовании: участие в конкурсах, мероприятиях, соревнованиях и т.п. - 5 балла.	5				В месяц подведения итогов
		4.1.2.	участие в работе члена жюри, судьи на конкурсах, соревнованиях	<b>жюри:</b> на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов <b>орг.комитет:</b> на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 4 балла <b>председатель жюри:</b> на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов <i>в сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.2.</i>	5				В месяц подведения итогов
		4.1.3.	соблюдение сроков и требований к ведению школьной документации, отчетов	отсутствие замечаний - 5 баллов, наличие – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.4.	организация и проведение совместных мероприятий с учреждениями культуры, спорта, дополнительного образования, представителями общественных организаций (по согласованию с администрацией Школы) в отчетном периоде	отсутствие - 0 баллов, наличие – 5 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.5.	сопровождение детей на медосмотры, олимпиады, профилакторий	при условии отсутствия травматизма и (или) других происшествий	8				В месяц подведения итогов
		4.1.6.	ведение раздела на школьном сайте и ежемесячное обновление информации	наличие – 7 баллов, отсутствие – 0 баллов	7				В месяц подведения итогов
		4.1.7.	оформление выставок, стендов, оформление школы к праздникам	отсутствие - 0 баллов, наличие – 5 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.8.	исполнение обязанностей дежурного администратора	отсутствие - 0 баллов, наличие – 5 баллов	5				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 45 баллов</b>					<b>45</b>				
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>					<b>100</b>				
					подписи				
<b>Подписи членов комиссии:</b>									

## Целевые показатели и критерии эффективности деятельности главного бухгалтера учреждения

Ф.И.О.

отчетный период:

№ п/п	Показатели деятельности	№	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы главного бухгалтера	Критерии эффективности учреждения и работы руководителя
<b>1.</b>	<b>Показатели качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного и автономного учреждения</b>						
1.1.	Достижение показателей объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании учреждения	1.	выполнение учреждением показателей объема по итогам предыдущего отчетного периода(квартал, год)	выполнение 100% – 15 баллов, выполнение свыше 95% – 10 баллов, выполнение 95% и менее – 0 баллов	<b>15</b>		
1.2.	Достижение показателей качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании учреждения	1.	выполнение показателей качества по итогам предыдущего отчетного периода(квартал, год)	выполнение 100% – 5 баллов	<b>5</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 20 баллов</b>					<b>20</b>	<b>0</b>	
<b>2.</b>	<b>Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного и автономного учреждения</b>						
<b>2.1.</b>	<b>Показатели, характеризующие доступность и результативность деятельности</b>						
2.1.1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству Российской Федерации в области образования	1.	отсутствие жалоб, обращений в адрес учреждения, в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с управлением финансами и организацией бухгалтерского учета в учреждении	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов	<b>1</b>		
2.1.2.	Обеспечение высокого качества ведения бухгалтерского учета и налогового учета, исполнение норм Бюджетного кодекса РФ и Налогового кодекса РФ	1.	Отсутствие обоснованных замечаний к бухгалтерии по качеству ведения бухгалтерского учета	при отсутствии замечаний – 1 балл, при наличии замечаний – 0 баллов	<b>1</b>		
		2.	Отсутствие обоснованных замечаний к бухгалтерии по качеству ведения бухгалтерией налогового учета	при отсутствии замечаний – 1 балл, при наличии замечаний – 0 баллов	<b>1</b>		
2.1.3.	Обеспечение доступности бухгалтерии для обращений работников учреждения, обучающихся и их родителей, партнерских организаций, своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций	1	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний в части доступности работников бухгалтерии для обращений обучающихся и их родителей, граждан и партнерских организаций	при отсутствии замечаний – 1 балл при показателе – 0 баллов	<b>1</b>		
		2.	своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций	наличие – 1 балла, отсутствие – 0 баллов	<b>1</b>		
2.1.4.	Проведение работы по своевременному и правильному составлению финансово-плановых документов Учреждения	1.	отсутствие замечаний по своевременному и качественному составлению плана ФХД учреждения	наличие – 0 баллов, отсутствие – 1 балл	<b>1</b>		
		2.	отсутствие замечаний по своевременному и качественному составлению документации, регламентированной приказом об учетной политике учреждения	наличие – 0 баллов, отсутствие – 1 балл	<b>1</b>		

2.1.5.	Обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов	1.	отсутствие замечаний по своевременному и качественному составлению налоговой отчетности, штрафов и пеней	наличие – 0 баллов, отсутствие – 1 балл	<b>1</b>			
2.1.6.	Рациональное финансовое обеспечение содержания в надлежащем состоянии находящегося у Учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущения ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению	1.	отсутствие нарушений конструкций зданий и сооружений, влекущих проведение ремонтных и противоаварийных работ	наличие – 0 баллов, отсутствие – 1 балл	<b>1</b>			
		2.	своевременное и качественное оформление документов по постановке на учет, передаче, списанию имущества учреждения	наличие – 0 баллов, отсутствие – 0,5 балл	<b>0,5</b>			
2.1.7.	Своевременная и правильная оплата труда работников Учреждения	1.	своевременное и правильное начисление заработной платы, отсутствие ошибок в расчетных листах, соблюдение сроков выдачи заработной платы	наличие – 0 баллов, отсутствие – 3 балл	<b>3</b>			
2.1.8.	Обеспечение роста заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом	1	проведение мероприятий по бюджетированию и оптимизации штатного расписания учреждения	наличие – 1 балла, отсутствие – 0 баллов	<b>1</b>			
		2	проведение мероприятий выполнения индикатора средней заработной платы работников, установленного учредителем	наличие – 3 балл, отсутствие – 0 баллов	<b>3</b>			
2.1.9.	Обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, коэффициентов кратности и соотношений фондов оплаты труда, установленных Учреждению учредителем	1.8.1.	обеспечение средней заработной платы работников, установленного учредителем на год	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 балл	<b>5</b>			
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей – 21,5 баллов</b>					<b>21,5</b>	<b>0</b>		
<b>2.2.</b>	<b>Показатели, характеризующие выполнение муниципального задания по образовательным программам</b>							
2.2.1.	Реализация основных общеобразовательных программ в соответствии с лицензией	1.	наличие обучающихся победителей и призеров олимпиад, проводимых на различных уровнях (показатель сохраняется с октября текущего года по сентябрь последующего года)	наличие победителей - 2 балла	<b>2</b>			
2.2.2.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных общеразвивающих программ	1.	наличие обучающихся победителей и призеров конкурсов, фестивалей, проводимых на различных уровнях	наличие победителей, призеров - 1 балл	<b>1</b>			
2.2.3.	Финансовая поддержка талантливых детей	1.	наличие победного(призового) участия обучающихся в научно-исследовательских мероприятиях обучающихся	наличие - 1 балла, отсутствие - 0 баллов	<b>1</b>			
		2.	наличие победного(призового) участия обучающихся в театральной, художественно - эстетической деятельности, научно-техническом творчестве	Победители - 0,5 баллов, отсутствие - 0 баллов	<b>0,5</b>			
2.2.4.	Финансовая поддержка участия в спортивных соревнованиях	1.	наличие обучающихся - победителей, призеров, участников спортивных соревнований, проводимых на различных уровнях	наличие победителей, призеров - 1,5 балл, отсутствие - 0 баллов	<b>1,5</b>			
<b>Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей – 6 баллов</b>					<b>6</b>	<b>0</b>		

2.3. Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работников учреждения							
2.3.1.	Повышение квалификации работников учреждения	1.	число работников бухгалтерии, прошедших обучение по повышению квалификации	при показателе 100% – 1 балл, при показателе более 50% - 0,5	1		
		2.	число работников, прошедших аттестацию на повышение квалификационного уровня, выраженное в процентах	при показателе 100% – 0,5 балла, при показателе более 50% – 0,2 балла	0,5		
2.3.2.	Финансовое обеспечение повышения квалификации работников учреждения	1.	объем финансирования участия от требуемых расходов	при показателе 100% - 1 балл, при показателе выше 50% - 0,5 балла	1		
2.3.3.	Финансовое обеспечение участия педагогических работников учреждения в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах	1.	объем финансирования участия от требуемых расходов	наличие победителей, призеров наличие – 3 балл, отсутствие – 0 баллов	3		
2.3.4.	Соблюдение трудового законодательства	1.	отсутствие нарушений трудового законодательства лично и курируемых работников в отчетном периоде	наличие – 0 балл, отсутствие – 1 баллов	1		
		2.	отсутствие обоснованных жалоб, обращений курируемых работников учреждения в адрес директора, в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с соблюдением трудового законодательства	отсутствие – 1 баллов, наличие – 0 баллов	1		
<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 7,5 баллов</b>					<b>7,5</b>	<b>0</b>	
2.4. Показатели, характеризующие создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников, обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении							
2.4.1.	Обеспечение финансовых условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	1.	финансовое обеспечение мероприятий по предупреждению травматизма обучающихся Учреждения	отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балла, наличие – 0 баллов	1		
		2.	финансовое обеспечение безупречной работы школьной столовой, в т.ч. в части закупок продуктов, ремонта технологического оборудования	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2		
2.4.2.	Обеспечение финансовых условий комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении	1.	выполнение в рамках кураторства требований пожарной безопасности, соблюдение Федеральных государственных требований	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 1 балл, наличие – 0 баллов	1		
		2.	финансовое обеспечение требований безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, в том числе подготовка работников образовательного учреждения в области безопасности жизнедеятельности	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 1 балл, наличие – 0 баллов	1		
		3.	отсутствие производственного травматизма у работников работников бухгалтерии	отсутствие - 1, наличие - 0	1		
		4.	соблюдение работниками бухгалтерии санитарно-гигиенических норм и правил, своевременное и полное прохождение медицинских осмотров	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 1 балл, наличие – 0 баллов	1		

Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 7 баллов					7	0	
2.5.	<b>Показатели, характеризующие расширение экономической самостоятельности и открытости деятельности учреждения</b>						
2.5.1.	Участие в создании системы государственно-общественного управления образовательным учреждением	1.	сочетание принципов единоначалия и самоуправления при организации своей управленческой деятельности, отражающих интересы подчиненных	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1		
		2.	участие в обновлении сайта в сети Интернет (не менее 1 публикации в месяц)	наличие – 1,5 балл, отсутствие – 0 баллов	1,5		
		3.	своевременное размещение на сайте учреждения информации по курируемым вопросам в соответствии с федеральными, региональными и местными нормативными документами	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2		
		4.	своевременное и качественное предоставление информации по курируемым вопросам на сайтах bus.gov.ru, zakupki.ru, СБИС и КИАС	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2		
		5.	участие в рамках кураторства в электронных мониторингах, предоставление качественной информации в отчетный период по запросам организаций	наличие – 2 балл, отсутствие – 0 баллов	2		
2.5.2.	Участие в организации привлечения Учреждением внебюджетных средств	1.	Осуществление финансово-экономических расчетов при организации платных образовательных услуг и их обеспечение	наличие – 1,5 баллов, отсутствие – 0 баллов	1,5		
		2.	Осуществление финансово-экономических расчетов при организации направлений приносящей доход деятельности и обеспечение её эффективности	наличие – 5 балл, отсутствие – 0 баллов	5		
Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей - 15 баллов					15	0	
2.6.	<b>Прочие показатели, характеризующие деятельность руководителя</b>						
2.6.1	Соблюдение трудовой дисциплины, трудовых обязанностей	1.	своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов и прочих документов по курируемым вопросам, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам Северодвинска	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3		
		3.	соблюдение установленных требований к организации делопроизводства	наличие – 1,5 балла, отсутствие – 0 баллов	1,5		
		4.	своевременность сдачи работниками бухгалтерии установленной отчетности	наличие – 4 балла, отсутствие – 0 баллов	4		
		5.	своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности, требуемой информации в отчетный период	наличие – 13 балла, отсутствие – 0 баллов	13		

2.6.2.	Участие главного бухгалтера в мероприятиях различного уровня	1.	личное участие в работе комиссий и групп учреждения	наличие – 1,5 балла, отсутствие – 0 баллов	1,5		
<b>Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей - 23 балла</b>					<b>23</b>	<b>0</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям 2 - 80 баллов</b>					<b>80</b>	<b>0</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>					<b>100</b>	<b>0</b>	

Дата: \_\_\_\_\_

Главный бухгалтер

\_\_\_\_\_   
подпись\_\_\_\_\_   
расшифровка

## Целевые показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора учреждения по учебно-воспитательной работе

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

отчетный период: \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели деятельности	№	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы заместителя директора	Критерии эффективности работы заместителя руководителя
<b>1.</b>	<b>Показатели качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного и автономного учреждения</b>						
1.1.	Достижение показателей объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании учреждения	1.	выполнение учреждением показателей объема по итогам предыдущего отчетного периода(квартал, год)	выполнение 100% – 15 баллов, выполнение свыше 95% – 10 баллов, выполнение 95% и менее – 0 баллов	<b>15</b>		
1.2.	Достижение показателей качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании учреждения	1.	выполнение показателей качества по итогам предыдущего отчетного периода(квартал, год)	выполнение 100% – 5 баллов	<b>5</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 20 баллов</b>					<b>20</b>		
<b>2.</b>	<b>Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного и автономного учреждения</b>						
<b>2.1.</b>	<b>Показатели, характеризующие доступность и результативность деятельности согласно должностному функционалу</b>						
2.1.1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству Российской Федерации	1.	отсутствие жалоб, обращений в адрес учреждения, в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов	<b>1</b>		
2.1.2.	Обеспечения высокого качества обучения и воспитания обучающихся	1.	успеваемость обучающихся у курируемых учителей, выраженная в процентах	при показателе 100% – 1 балл, при показателе выше среднего по городу – 0,5 балла	<b>1</b>		
		2.	качество знаний обучающихся у курируемых учителей	при показателе выше среднего по городу - 1 балл	<b>1</b>		
2.1.3.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников и организация дополнительного образования	1.	охват дополнительным образованием	при показателе 80-100% – 1 балл при показателе 60-80% – 0,5 балла	<b>1</b>		
		2.	организация деятельности военно-патриотических, спортивных и др. объединений, клубов	наличие – 1 балла, отсутствие – 0 баллов	<b>1</b>		
2.1.4.	Проведение работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	1.	отсутствие систематически непосещающих обучающихся (в соответствии с отчетами в Управление образования)	наличие – 1 балла, отсутствие – 0 баллов	<b>1</b>		
		2.	отсутствие обучающихся, состоящих на учете в ОПДН и т.п.	наличие – 1балл, отсутствие – 0 баллов	<b>1</b>		
2.1.5.	Переход на новые образовательные стандарты	1.	курирование реализации ФГОС СОО	наличие – 0,75 балла, отсутствие – 0 баллов	<b>0,75</b>		

2.1.6.	Инновационная деятельность	1.	курирование пилотной площадки, экспериментальной площадки, ресурсного центра, базовой и т.п., деятельность которых связана с образовательным и воспитательным процессом, на различных уровнях (статус подтверждается распоряжением органа управления образованием)	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3		
		2.	участие в образовательных проектах (подтверждается сертификатом, договором о сотрудничестве и т.п.)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2		
2.1.7.	Участие курируемых учителей (классных руководителей) в различных конкурсах, смотрах и т.д.	1.	организация участия непосредственно курируемых учителей (классных руководителей)	победитель и призер – 2 балла, участник – 1 балл	2		
2.1.8.	Организация и проведение государственной (итоговой) аттестации	1.	руководство(участие) в работе пункта проведения ОГЭ в 9 классах	наличие – 1,75 баллов, отсутствие – 0	1,75		
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 16,5 баллов</b>					<b>16,5</b>		
<b>2.2.</b>	<b>Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей</b>						
2.2.1.	Организация участия обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников	1.	наличие в рамках кураторства обучающихся победителей и призеров олимпиад, проводимых на различных уровнях (показатель сохраняется с октября текущего года по сентябрь последующего года)	наличие победителей на муниципальном - 3 балл, региональном и всероссийском - 5 баллов, наличие призеров на муниципальном - 2 балла, региональном и всероссийском - 4 балла	5		
2.2.2.	Организация участия в конкурсных мероприятиях, конференциях, очных и дистанционных олимпиадах, проводимых сторонними организациями	1.	наличие в рамках кураторства обучающихся победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях в отчетный период	победитель и призер – 3 балла, участник – 2 балла, отсутствие - 0 баллов	3		
2.2.3.	Поддержка и сопровождение талантливых детей	1.	организация в рамках кураторства победного(призового) участия обучающихся в научно-исследовательских мероприятиях обучающихся (подтверждается приказом УО, МОиН АО, федеральными структурами)	победитель и призер – 2 балла, участник – 1 балл, отсутствие - 0 баллов	2		
		2.	организация и курирование деятельности научно-исследовательского общества обучающихся (подтверждается приказом ОУ)	наличие – 0,5 баллов, отсутствие – 0 баллов	0,5		
		3.	организация и курирование театральной, художественно-эстетической деятельности, научно-технического творчества обучающихся	наличие – 0,5 баллов, отсутствие – 0 баллов	0,5		
2.2.4.	Организация участия в спортивных соревнованиях	1.	наличие в рамках кураторства обучающихся - победителей, призеров, участников спортивных соревнований, проводимых на различных уровнях	победитель и призер – 1,5 балла, участник – 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1,5		
<b>Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 12,5 баллов</b>					<b>12,5</b>		
<b>2.3.</b>	<b>Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работников учреждения</b>						

2.3.1.	Аттестация педагогических работников и руководящих работников образовательных учреждений	1.	число курируемых педагогических и руководящих работников, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности от общей численности педагогических и руководящих работников, подлежащих такой аттестации, выраженное в процентах	при показателе 100% – 0,2 балла	0,2		
		2.	число курируемых педагогических работников, прошедших аттестацию на присвоение квалификационной категории (первой и высшей) от общей численности педагогических работников, выраженное в процентах	при показателе выше среднего по городу – 0,5 балла, при показателе более 50% – 0,2 балла	0,5		
2.3.2.	Повышение квалификации педагогических и руководящих работников	1.	число курируемых педагогических и руководящих работников, своевременно прошедших повышение квалификации в установленные сроки от общей численности курируемых педагогических и руководящих работников, выраженное в процентах	при показателе 100% - 0,2 балла, при показателе ниже 100% - 0 баллов	0,2		
2.3.3.	Поддержка молодых специалистов	1.	победное (призовое) участие курируемых молодых специалистов (стаж работы до 4-х лет включительно) в конкурсных мероприятиях различного уровня	наличие победителей - 2 балла, призеров – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	2		
		2.	работа курируемых наставников, организация школы молодого педагога (подтверждается приказом учреждения)	наличие – 0,2 балла, отсутствие – 0 баллов	0,2		
2.3.4.	Организация мероприятий различного уровня	1.	Работа в составе комиссий, консилиумов, советов, руководство творческой группой работников учреждения (подтверждается приказом Учреждения) по актуальным для учреждения вопросам	наличие – 4 балла, отсутствие – 0 баллов	4		
		2.	обобщение своего ППО и ППО курируемых педагогических работников на различных уровнях (проведение семинаров, мастер-классов) в отчетный период	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3		
		3.	наличие своих публикаций и публикаций курируемых педагогических работников в отчетный период	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1		
		4.	организация практики студентов в отчетный период	наличие – 0,1 балла, отсутствие – 0 баллов	0,1		
		5.	организация по курируемому направлению мероприятий (семинаров, мастер-классов, социально-педагогических программ, соревнований и т.п.), организация предоставления МТБ учреждения для проведения мероприятий на различных уровнях в отчетный период	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3		
2.3.5.	Соблюдение трудового законодательства	1.	отсутствие нарушений трудового законодательства лично и курируемых работников в отчетном периоде	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1		
<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 16,2 балла</b>					<b>15,2</b>		
2.4.	<b>Показатели, характеризующие создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников, обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении</b>						

2.4.1.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	1.	предупреждение травматизма обучающихся на занятиях курируемых работников учреждения, в рамках курируемого функционала	отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 2 балла, наличие – 0 баллов	2		
		2.	организация физкультминуток и гимнастики для глаз (их регулярность и качество) на занятиях курируемых педагогических работников, соблюдение режима проветривания учебных кабинетов	наличие – 1,3 балла, отсутствие – 0 баллов	1,3		
2.4.2.	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении	1.	выполнение в рамках должностных обязанностей требований пожарной безопасности лично и курируемых работников, соблюдение Федеральных государственных требований	отсутствие нарушений – 2 балла, наличие – 0 баллов	2		
		2.	обеспечение в рамках должностных обязанностей безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, в том числе подготовка работников образовательного учреждения в области безопасности жизнедеятельности	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 1 балл, наличие – 0 баллов	1		
		3.	отсутствие производственного травматизма у курируемых работников	отсутствие - 2 балла, наличие - 0 баллов.	2		
		4.	соблюдение в рамках должностных обязанностей санитарно-гигиенических норм и правил	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 1 балл, наличие – 0 баллов.	1		
		4.	отсутствие производственного травматизма	отсутствие - 1 балл, наличие - 0 баллов	1		
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 9,3 балла</b>					<b>9,3</b>		
<b>2.5.</b>	<b>Показатели, характеризующие расширение экономической самостоятельности и открытости деятельности учреждения</b>						
2.5.1.	Создание системы государственно-общественного управления образовательным учреждением	1.	сочетание принципов единоначалия и самоуправления при организации своей управленческой деятельности, отражающих интересы курируемых работников, воспитанников и их родителей	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1		
		2.	своевременное размещение на сайте учреждения информации по курируемым вопросам в соответствии с федеральными, региональными и местными нормативными документами	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2		
		3.	взаимодействие с родителями посредством постоянно-действующих реальных и виртуальных переговорных площадок (форум на сайте, лектории, семинар и др.), проведение дней открытых дверей для родителей, мероприятия для детей с родителями, мастер-классы для родителей с детьми в отчетный период	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2		
		4.	участие в электронных мониторингах	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1		
2.5.2.	Привлечение внебюджетных средств	1.	организация платных образовательных услуг силами курируемых работников	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5		
<b>Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей - 11 баллов</b>					<b>11</b>		
<b>2.6.</b>	<b>Прочие показатели, характеризующие деятельность заместителя руководителя</b>						

2.6.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, трудовых обязанностей	1.	своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2		
		2.	своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов и прочих документов по курируемым вопросам, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам Северодвинска	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2		
		3.	соблюдение установленных требований к организации делопроизводства	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2		
		4.	своевременность сдачи курируемыми педагогическими работниками установленной отчётности	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1		
		5.	Качественное выполнение плана работы школы	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2		
		6.	Сохранность контингента	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2		
		7.	своевременное и полное представление отчётов о результатах деятельности, требуемой или запрашиваемой информации в отчётный период	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3		
2.6.2.	Участие заместителя руководителя в мероприятиях различного уровня	1.	личное участие в профессиональных конкурсах (показатель сохраняется на один год со дня проведения мероприятия)	наличие – 1,5 балла, отсутствие – 0 баллов	1,5		
<b>Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей - 15,5 баллов</b>					<b>15,5</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям 2 - 80 баллов</b>					<b>80</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>					<b>100</b>		

Дата: \_\_\_\_\_

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

\_\_\_\_\_ подпись

\_\_\_\_\_ расшифровка

## Целевые показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

отчетный период: \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели деятельности	№	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы заместителя	Критерии эффективности работы заместителя руководителя
<b>1.</b>	<b>Показатели качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании учреждения</b>						
1.1.	Достижение показателей объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании учреждения	1.	выполнение учреждением показателей объема по итогам предыдущего отчетного периода(квартал, год)	выполнение 100% – 15 баллов, выполнение свыше 95% – 10 баллов, выполнение 95% и менее – 0 баллов	15		
1.2.	Достижение показателей качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании учреждения	1.	выполнение показателей качества по итогам предыдущего отчетного периода(квартал, год)	выполнение 100% – 5 баллов	5		
	<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 20 баллов</b>				<b>20</b>	<b>0</b>	
<b>2.</b>	<b>Показатели и критерии эффективности деятельности</b>						
2.1.	Соблюдение санитарно-гигиенических условий	1.	создание качественных санитарно-гигиенических условий в соответствии с действующим законодательством: питьевой режим, тепловой режим, режим проветривания, освещённость учебных кабинетов, своевременное проведение дезинсекции и дератизации (по итогам предоставленных справок, актов или иных документов)	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1		
2.2.	Организация и планирование работы	1.	выполнение планов работы по всем направлениям административно-хозяйственной деятельности	при 100% выполнении – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3		
		2.	качественное составление и своевременное предоставление отчётной и иной документации, связанной с осуществлением административно-хозяйственной деятельности в учреждении, в том числе ведомостей и актов на списание материальных запасов, заполнение электронных мониторингов	при 100% выполнении – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5		
2.3.	Обеспечение содержания в надлежащем состоянии находящегося у Учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущения ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению	1.	своевременное и качественное оформление документов совместно с бухгалтерией по постановке на учет, передаче, списанию имущества учреждения	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5		
		2.	проведение мероприятий по обеспечению сохранности и работоспособности мебели,инвентаря,технических средств обучения.технологического оборудования	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2		
2.4.	Обеспечение эффективного расходования финансовых и материальных средств.выделенных на хозяйственные нужды	1.	обеспечение оптимизации расходования финансовых и материальных средств, проведение мероприятий по бюджетированию расходов	наличие - 3 балла, отсутствие - 0 баллов	3		
2.5.	Обеспечение развития учебно-материальной базы учреждения	1.	видимые последствия запланированной работы по совершенствованию и развитию материально-технической базы учреждения	наличие - 3 балла, отсутствие - 0 баллов	3		

2.6.	Обеспечение эффективного расходования средств, выделенных на коммунальные нужды	1.	наличие исправных приборов учёта (соответствующей арматуры), обеспечение их бесперебойной работы, своевременной их поверки и (или) замены, своевременное предоставление показаний учёта, соблюдение установленных лимитов потребления энергоресурсов	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1		
		2.	проведение организационных мероприятий по обеспечению экономного потребления электроэнергии, воды, теплоносителя, услуг связи и Интернет	наличие экономии - 3 балла, отсутствие экономии - 0 баллов	3		
		3.	наличие и выполнение программы энергосбережения	наличие - 3 балла, отсутствие - 0 баллов	3		
2.7.	Обеспечение содержания в надлежащем состоянии учебных кабинетов, спортивных и актов залов, подсобных помещений и территории	1.	отсутствие предписаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений и территории, по требованиям пожарной безопасности (по итогам проверок)	отсутствие замечаний - 2 балл, наличие замечаний - 0 баллов	2		
		2.	наличие паспортов помещений, используемых в образовательном процессе	наличие - 3 балла, отсутствие - 0 баллов	3		
2.8.	Качество подготовки и организация ремонтных работ	1.	наличие перспективных планов ремонта и содержания школы	наличие - 1 балла, отсутствие - 0 баллов	1		
		2.	выполнение ремонтных работ своими силами (в сравнении с предыдущим периодом)	выше - 3 балла, на том же уровне - 2 балла, ниже - 0 баллов	3		
		3.	высокое качество и своевременная сдача учреждения к новому учебному году	наличие - 2 балла, отсутствие - 0 баллов	2		
2.9.	Обеспечение сохранности материальных ценностей: имущества, мебели, инвентаря школы и др.	1.	сохранность имущества (по итогам инвентаризации)	при показателе 100% - 7 баллов, при показателе ниже 100% - 0 баллов	7		
2.10.	Благоустройство территории	1.	озеленение территории	при проведении мероприятий - 5 баллов, при отсутствии мероприятий - 0 баллов	5		
		2.	состояние ограждения, работоспособность ворот и калиток, наличие замков, наличие на каждом входе (въезде) на территорию школы знаков о запрете курения, видеонаблюдения, иной информации, способствующей поддержанию порядка на территории учреждения.	отсутствие повреждений в конструкциях ограждения, наличие замков, запрещающих и предупреждающих знаков - 5 баллов	5		
		3.	иная деятельность по улучшению состояния территории	организация субботников - 2 балла	2		
2.11.	Обеспечение условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	1.	обеспечение мероприятий по предупреждению травматизма обучающихся Учреждения	отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев - 1 балл, наличие - 0 баллов	1		
2.12.	Обеспечение информационной открытости учреждения	1.	участие в обновлении официального сайта учреждения (не менее 1 публикации в месяц)	наличие - 2 балла, отсутствие - 0 баллов	2		
		2.	своевременное размещение на официальном сайте учреждения информации по курируемым вопросам в соответствии с федеральными, региональными и местными нормативными документами	наличие - 3 балла, отсутствие - 0 баллов	3		
2.13.	Участие в организации привлечения Учреждением внебюджетных средств и получения технической помощи	1.	создание материально-технических условий и непосредственное участие в организации приносящей доход деятельности и обеспечение её эффективности	наличие - 10 балла, отсутствие - 0 баллов	10		
		2.	организация технической помощи учреждению в рамках шефства и социально-ориентированного партнерства	наличие - 2 балла, отсутствие - 0 баллов	2		

2.6.1.	Эффективность управленческой деятельности	1.	своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов и прочих документов по курируемым вопросам, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам Северодвинска	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3		
<b>Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 80 баллов</b>					80		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>					100		

Дата: \_\_\_\_\_

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

\_\_\_\_\_   
подпись\_\_\_\_\_   
расшифровка

Приложение № 4  
к Положению о системе оплаты труда работников  
муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29»  
г. Северодвинска Архангельской области, утвержденному  
приказом директора от 19.11.2021 № 580-од

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

### **оснований для премиальных выплат за особо важные и сложные работы**

1. Работы по подготовке срочных внеплановых отчётов, мониторингов.
2. Работы по проведению непредвиденных важных мероприятий.
3. Проведение работ повышенной сложности.
4. Проведение важных работ за пределами обязанностей, определённых должностной инструкцией работника.
5. Осуществление мероприятий образовательного характера, требующих принятия срочных и нестандартных решений.
6. Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий руководителя Учреждения вне должностных обязанностей работника, реализация которых имеет важное значение для развития Учреждения.
7. Достижение высоких конечных результатов внедрения новых форм и методов работы.
8. Организация контроля за жилищно-бытовыми условиями, посещаемостью и успеваемостью детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей из социально неблагополучных семей.
9. Организация профориентационной работы с обучающимися, ее результативность.
10. Осуществление финансово-экономических расчетов при организации направлений приносящей доход деятельности
11. Участие в разработке основной и/или адаптированной образовательных программ.
12. Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов.
13. Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности, наличие интерактивных форм обучения.
14. Организация и реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.
15. Участие в формировании групп риска среди несовершеннолетних с целью проведения дифференцированного медицинского наблюдения и определения приоритетов при разработке и реализации профилактических, лечебно-оздоровительных, коррекционных и реабилитационных программ на индивидуальном и групповом уровнях на основании медицинской, социальной, психолого-педагогической и другой информации.
16. Взаимодействие с врачами-педиатрами участковыми, врачами-специалистами медицинской организации, психологами и педагогами МАОУ «СОШ № 29» по вопросам профессиональной пригодности несовершеннолетних.
17. Взаимодействие с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и другими учреждениями по вопросу охраны здоровья несовершеннолетних.

18. Качественное проведение мероприятий по эффективной реализации программы производственного контроля бассейна, проведение лабораторного контроля за параметрами микроклимата и качества воды.

19. Проведение санитарно-гигиенической просветительской работы среди несовершеннолетних, их родителей (законных представителей) и педагогов по вопросам профилактики заболеваний несовершеннолетних и формированию здорового образа жизни.

20. Проведение противоэпидемических мероприятий по вирусному режиму в период карантина.

21. Проведение дезинфекционных мероприятий с целью профилактики коронавирусной инфекции (COVID-19).

22. Обеспечение бесперебойной работы Учреждения, осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной и охранной системами оповещения, систем электроснабжения, теплоснабжения и водоснабжения.

23. Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов, систем теплоснабжения и водоснабжения

24. Участие в работах по благоустройству здания школы и прилегающей территории.

25. Проведение работ по заполнению документов об образовании, внесению сведений о выданных документах об образовании в информационную систему ФИС ФРДО посредством программного обеспечения.

26. Существенное снижение затрат бюджета Учреждения и увеличение доходной части бюджета Учреждения, давшие значительный экономический эффект.

27. Участие в судебных делах, повлекших судебное привлечение денежных средств или экономию денежных средств бюджета Учреждения, а также принятие судебного решения в пользу Учреждения.

28. Большой объем организаторской работы по подготовке и проведению мероприятий муниципального, регионального, Всероссийского уровней.

29. Иные действия, направленные на социально-экономическое развитие Учреждения, результативную деятельность и повышение эффективности деятельности Учреждения.

Приложение № 5  
к Положению о системе оплаты труда работников  
муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29»  
г. Северодвинска Архангельской области, утвержденному  
приказом директора от 19.11.2021 № 580-од

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

### **периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы, для установления надбавки за стаж непрерывной работы**

1. Время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчинённости.

2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования.

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования.

4. Время работы в учреждениях сферы образования в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учёбой.

5. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья.

6. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации, и выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

7. Время службы (работы) в организациях, подведомственных МЧС России, а также службы (работы) в Государственной противопожарной службе и аварийно-спасательных службах.

8. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

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

учителям, преподавателям технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углублённым изучением отдельных предметов; мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

методистам;

учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

9. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования):

9.1. Время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах.

9.2. Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе.

9.3. Время работы в учреждениях в сферах образования стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года.

9.4. Время по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

Приложение № 6  
к Положению о системе оплаты труда работников  
муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29»  
г. Северодвинска Архангельской области, утвержденному  
приказом директора от 19.11.2021 № 580-од

## **ПОРЯДОК**

### исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчёта полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.

2. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтверждённый заявлением, в котором указывается выбранный для включения в непрерывный стаж.

3. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество (при его наличии) лица, которому выдаётся документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.

4. Записи в трудовой книжке и внесение информации в основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку и (или) основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. Запись о работе, внесённая в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утверждённых постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225, рассматриваются наравне с записью, подтверждённой документами.

6. Если имя, отчество (при его наличии) или фамилия гражданина в документе о педагогическом стаже не совпадает с его именем, отчеством (при его наличии) или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.

7. В случае если в представленном документе о периодах работы (службы, деятельности) указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.

8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтверждённый записями в трудовой книжке и (или) основной информацией о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные

списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже непрерывной работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.

9. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если, перерыв в работе не превысил двух месяцев:

9.1. При поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы.

9.2. При поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях.

9.3. При поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи переводом мужа или жены на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу.

9.4. При поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода.

9.5. При поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда.

9.6. При поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора.

9.7. При поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу.

9.8. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

9.9. При поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

9.10. При поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

10. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если, перерыв в работе не превысил трёх месяцев:

10.1. При поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлёкшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трёхмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе.

10.2. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 10 настоящего Порядка. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

12. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

12.1. Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осуждён к

лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.

12.2. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

12.3. Совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества.

12.4. Требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

13.1. При увольнении в связи с переходом на выборные должности либо направлении специалистов и других работников на руководящую или иную работу.

13.2. При поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчинённости в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учёбой.

13.3. При призыве (зачислении) в состав Вооружённых Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днём освобождения от службы и днём поступления на работу или на учёбу не превысил трёх месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев.

13.4. При поступлении на работу в организацию как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчинённости.

14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом 10.1 пункта 10 настоящего Порядка.

15. В непрерывный стаж работы, засчитываемый для установления надбавки за непрерывный стаж, засчитывается:

15.1. Всё время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев.

15.2. Непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.

15.3. Время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчинённости.

15.4. Время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

16. Стаж женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет (в том числе находящихся на их попечении), суммируется независимо от причины увольнения, а также длительности перерывов в работе.

При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению лечебного учреждения) стаж, дающий право на получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка.

Отцы, воспитывающие детей без матери, опекуны (попечители) и другие лица, осуществляющие уход за детьми указанного возраста, также имеют право на сохранение стажа.

Приложение № 7  
к Положению о системе оплаты труда работников  
муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29»  
г. Северодвинска Архангельской области, утвержденному  
приказом директора от 19.11.2021 № 580-од

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

почётных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей,  
значков, за наличие которых работникам муниципальных бюджетных и автономных  
учреждений устанавливается надбавка за почетное звание

1. Почётные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:

- «Народный учитель СССР»;
- «Заслуженный учитель школы РСФСР»;
- «Заслуженный врач РСФСР»;
- «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР»;
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник физической культуры РСФСР»;
- «Заслуженный химик РСФСР»;
- «Заслуженный художник РСФСР»;
- «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР»;
- «Заслуженный экономист РСФСР»;
- «Заслуженный юрист РСФСР»;
- «Народный художник СССР»;
- «Народный художник РСФСР».

2. Государственные награды Российской Федерации:

2.1. Почётные звания Российской Федерации:

- «Народный учитель Российской Федерации»;
- «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- «Заслуженный врач Российской Федерации»;
- «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник высшей школы»;
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации»;
- «Заслуженный химик Российской Федерации»;
- «Заслуженный художник Российской Федерации»;
- «Заслуженный экономист Российской Федерации»;
- «Заслуженный юрист Российской Федерации»;
- «Народный художник Российской Федерации».

2.2. Медали Российской Федерации:

- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством».

2.3. Ордена Российской Федерации:

- орден Дружбы;
- орден Почёта.

3. Ведомственные награды, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством просвещения Российской Федерации:

3.1. Почетные звания:

«Почетный работник общего образования Российской Федерации»;  
«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;  
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;  
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;  
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;  
«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;  
«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».

### 3.2. Медали:

медаль К.Д. Ушинского;

медаль Л.С. Выготского.

## 4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

### 4.1. Нагрудные знаки:

«За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

«Отличник народного просвещения»;

«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;

«Отличник физической культуры и спорта»;

«За милосердие и благотворительность»;

«Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

### 4.2. Знаки:

знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».

Приложение № 8  
к Положению о системе оплаты труда работников  
муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29»  
г. Северодвинска Архангельской области, утвержденному  
приказом директора от 19.11.2021 № 580-од

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым сохраняется квалификационная категория,  
присвоенная по иной должности, для установления надбавки  
за квалификационную категорию

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2	3
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
2.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), педагог дополнительного образования
3.	Руководитель физвоспитания	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель (преподаватель), ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования
4.	Мастер производственного обучения	Учитель трудового обучения (труда, технологии), преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
5.	Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования
6.	Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

7.	Учитель-дефектолог	Учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8.	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер
9.	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель (преподаватель) музыки, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), концертмейстер, музыкальный руководитель
10.	Преподаватель детской, художественной школы, школы искусств, культуры	Учитель (преподаватель) изобразительного искусства, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
11.	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования
12.	Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
13.	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
14.	Педагог-организатор	Старший вожатый, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
15.	Старший вожатый	Педагог-организатор, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
16.	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель

Приложение № 9  
к Положению о системе оплаты труда работников  
муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29»  
г. Северодвинска Архангельской области, утвержденному  
приказом директора от 19.11.2021 № 580-од

**ПЕРИОДЫ,**  
которые засчитываются в выслугу лет,  
дающую право на установление работнику надбавки за выслугу лет

1. В выслугу лет, дающую право на установление работнику надбавки за выслугу лет, включается время работы по специальности как по основному месту работы, так и при работе по совместительству.

В выслугу лет, дающую право на установление работнику надбавки за выслугу лет, также засчитывается (при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала или за ними непосредственно следовала работа, включаемая в выслугу лет в соответствии с настоящим приложением):

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2. В выслугу лет, дающую право на установление работнику надбавки за выслугу лет (независимо от перерывов в работе и наличия во время перерыва другой работы), засчитываются:

время работы как по основному месту работы, так и при работе по совместительству на любых медицинских и фармацевтических должностях, в том числе на должностях врачей-стажеров и провизоров-стажеров, в медицинских организациях независимо от организационно-правовой формы и формы собственности;

время работы как по основному месту работы, так и при работе по совместительству на должностях, относящихся к профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников (приложение № 2 к настоящему Положению);

время обучения в интернатуре на базе клинических кафедр в образовательной организации высшего образования в сфере здравоохранения;

время обучения в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в образовательных организациях высшего образования и научно-исследовательских организациях;

время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти в сфере здравоохранения и медицинских организациях;

время работы в исполнительных органах государственной власти в сфере здравоохранения, органах государственной власти, уполномоченных в области государственного надзора и контроля в сфере здравоохранения, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, страховых медицинских организаций, обществах Красного Креста, органах профсоюза работников здравоохранения и на должностях доверенных врачей;

время выполнения в медицинских организациях лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками образовательных организаций высшего образования в сфере здравоохранения, в том числе организаций дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, общества Красного Креста и его организаций;

время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций (учреждений и предприятий) независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья;

время работы в медицинских организациях в период учебы в образовательной организации высшего образования в сфере здравоохранения или профессиональной образовательной организации по образовательным программам среднего профессионального образования в сфере здравоохранения независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой;

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации, и выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

При исчислении выслуги лет учитываются номенклатуры учреждений и должностей, действующие в тот период, за который рассчитывается выслуга лет.