УЧТЕНО
мотивированное мнение
первичной профсоюзной организации
(протокол № 40 от 24.10.2025)
Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ «СОШ № 29»
_____ Терентьева Т.М.
М.П.

РАССМОТРЕНО
на общем собрании работников
МАОУ «СОШ № 29»
(протокол № 3 от 27.10.2025)

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МАОУ «СОШ № 29»
от 28.10.2025 № 588-од

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

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29» (МАОУ «СОШ № 29») (далее – Положение) 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», Постановлением Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников Учреждения 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 Северодвинска» (в ред. Постановления Администрации Северодвинска от 15.10.2025 № 405-па), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», областным 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 МАОУ «СОШ № 29» (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 и другие вопросы оплаты труда.

3. Настоящее Положение о системе оплаты труда рассматривается на общем собрании работников Учреждения, утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников соответствующего учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливается разделом VI настоящего Положения.

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 Северодвинска» (в ред. Постановления Администрации Северодвинска от 11.08.2025 № 332-па).

5.6. Настоящего Положения.

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

5.8. Мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

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 и начисляются за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения, 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 дублируют друг друга.

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

10. 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.

Работникам МАОУ «СОШ № 29» гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальные учреждения – не ниже минимальной заработной платы в Архангельской области), и повышенная оплата труда в случае выполнения работы в местностях с особыми климатическими условиями, без учета выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), предусмотренных подпунктами 2.1 и 2.3 пункта 2 раздела III настоящего Положения.

11. 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 раздельно по каждой из должностей. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу (далее – Перечень должностей (профессий работников) определен приказом руководителя Учреждения на основе соответствующих категорий (групп) должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, утвержденных Приложением № 1 постановления Администрации Северодвинска «Об утверждении Примерного отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования Северодвинска» (в ред. Постановления Администрации Северодвинска от 11.08.2025 № 332-па) (Приложение № 1).

Перечень должностей (профессий) работников, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года за исключением случаев Примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, утвержденного Приложением 1 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 Северодвинска» (в ред. Постановления Администрации Северодвинска от 11.08.2025 № 332-па), либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников. 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.

12. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается работнику Учреждения 29 числа каждого месяца, зарплата за вторую половину месяца – 14 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты зарплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

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

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 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.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

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

5.2. В остальных случаях применение персонального повышающего коэффициента к окладу и 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.

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

6.1. Работа в классах (группах) Учреждения, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования с углубленным 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). Размер учебной нагрузки устанавливается трудовым договором.

6.2. Работа в классах (группах) Учреждения, реализующих 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 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.

6.3. Работа в классах (группах) Учреждения, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, адаптированные дополнительные общеразвивающие программы, – размер повышающего коэффициента к окладу составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от продолжительности работы с обучающимися (воспитанниками).

6.4. Работа по основным общеобразовательным и (или) адаптированным основным общеобразовательным программам, адаптированным дополнительным общеразвивающим 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 составляет 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от продолжительности работы с обучающимися.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по Учреждению по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по Учреждению определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 6 настоящего Положения (за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 6.4 пункта 6 настоящего Положения).

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по Учреждению по основанию, предусмотренному подпунктом 6.4 пункта 6 настоящего Положения, и по иным основаниям, предусмотренным пунктом 6 настоящего Положения, то применяется либо повышающий коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом 6.4 пункта 6 настоящего Положения, либо повышающие коэффициенты по иным основаниям, предусмотренным 6 пунктом настоящего Положения – по выбору работника.

7. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу, применение которого 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, являются:

7.1. Выполнение педагогическим работником функций классного руководителя - размер повышающего коэффициента к окладу составляет 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Независимо от повышающего коэффициента к окладу работнику устанавливается денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства в соответствии с пунктом 18 раздела IV настоящего Положения.

7.2. Работа по проверке тетрадей (письменных работ):

- в 1-4 классах – размер повышающего коэффициента к окладу составляет 15%;
- по русскому языку и литературе – размер повышающего коэффициента составляет 18%;
- по математике – размер повышающего коэффициента к окладу составляет 15%;
- по иностранному языку, химии и физике – размер повышающего коэффициента к окладу составляет 8%;
- по географии, биологии, информатике, истории, обществознанию – размер повышающего коэффициента к окладу составляет 5%.

Повышающий коэффициент к окладу за проверку тетрадей (письменных работ) и рассчитывается в зависимости от продолжительности данной работы (учебной нагрузки педагога, без учёта часов индивидуально-групповых, коррекционно-развивающих занятий, часов учебных курсов и часов внеурочной деятельности) и от её объёма (количества детей в классах, в которых преподаёт педагог) по следующей формуле:

$S_т$=оклад/18/25*($К_{ч1}$*$К_{об1}$+$К_{ч2}$*$К_{об2}$+…+ $К_{чп}$*$К_{обп}$)*РК

$S_т$ – фиксированный размер повышающего коэффициента за проверку тетрадей (письменных работ);

оклад – оклад, в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению;

$К_ч$ – 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;

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

$К_{обп}$ – количество обучающихся в конкретном классе;

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

Повышающий коэффициент за проверку тетрадей (письменных работ) начисляется в абсолютном размере. Конкретный размер включается в тарификацию педагогического работника. Расчет показателей абсолютного размера производится по каждому работнику и утверждается приказом руководителя учреждения. Работники Учреждения должны быть ознакомлены с утвержденным размером повышающего коэффициента за проверку тетрадей (письменных работ) и с параметрами, на основе которых он был рассчитан.

7.3. Заведование учебным кабинетом (классом), библиотекой, спортивным залом, актовым залом, музеем, бассейном:

- учебные кабинеты (классы) – размер повышающего коэффициента к окладу составляет 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;
- библиотека – размер повышающего коэффициента к окладу составляет 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;
- спортивный зал – размер повышающего коэффициента к окладу составляет 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;
- актовый зал – размер повышающего коэффициента к окладу составляет 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;музей – размер повышающего коэффициента к окладу составляет 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;
- оборудованные (специализированные) помещения национального проекта «Беспилотные авиационные системы» (БАС), ЛабораториУМ – размер повышающего коэффициента к окладу составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;
- бассейн – размер повышающего коэффициента к окладу составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

7.4. Руководство школьным методическим объединением, муниципальным методическим объединением – размер повышающего коэффициента к окладу составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

7.5. Руководство школьной творческой или рабочей группой – размер повышающего коэффициента к окладу составляет 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

В случае, если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по нескольким основаниям, указанным в пункте 7 настоящего Положения, то общий размер повышающего коэффициента по Учреждению определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 7 настоящего Положения, за исключением пункта 7.2 пункта 7 настоящего Положения (повышающего коэффициента за проверку тетрадей (письменных работ).

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

8.1. Присвоение работнику квалификационной категории.

8.2. Присвоение классов квалификации.

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

Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу возникает со дня вынесения решения о присвоении (установлении) квалификационной категории (класса квалификации, категории) или представления работником в муниципальное учреждение документа о получении второго (дополнительного) образования. Если право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается по окончании указанных периодов.

9. 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.

9.1. 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, %
Квалификационная категория «педагог-наставник»	20
Квалификационная категория «педагог-методист»	18
Высшая квалификационная категория	15
Первая квалификационная категория	10

Персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с установлением работнику квалификационных категорий «педагог-методист» или «педагог-наставник» применяются при условии включения в трудовые договоры работников дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, и начисляются вне зависимости от начисления персональных повышающих коэффициентов этим работникам по иным основаниям.».

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

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

9.2. 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

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

В трудовой договор работника Учреждения подлежит включению объем учебной нагрузки, в соответствии с которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, указанные в п. 6 раздела II настоящего Положения.

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 объема 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) иными особыми условиями труда, составляет 4 процента 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 путем 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. 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.

4.4. Молодежи в возрасте до 35 лет включительно выплата процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районе Крайнего Севера устанавливается в полном размере

с первого дня работы в данном районе.

4.5. 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:

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

Сверхурочная работа оплачивается в размере не менее чем полуторной (за первые два часа работы) или двойной (за последующие часы работы) часовой ставки с начислением выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных соответствующему работнику, на одинарную часовую ставку. В целях оплаты сверхурочной работы в качестве часовой ставки принимается часть оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, определяемая путем деления установленного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на количество рабочих дней и часов по календарю 5-дневной рабочей недели в соответствующем календарном месяце.

В целях оплаты труда за работу в ночное время предусмотренная статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации выплата за работу в ночное время начисляется дополнительно после начисления за отработанные часы, приходящиеся на ночное время, выплат, входящих в систему оплаты труда муниципального учреждения и установленных соответствующему работнику.

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

4.7. 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 работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с абзацем вторым пункта 4.6 раздела III настоящего Положения.

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 Учреждения и установленных соответствующему работнику.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов)

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.

качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих порядок исполнения работником его трудовых (должностных) обязанностей, и достижение плановых показателей работы в премируемом периоде.

4.1.3. Премии по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

4.1.4. Размеры премий по итогам работы определяются приказами руководителей Учреждения об их начислении.

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

4.2.1. Премии по итогам работы устанавливаются в равном размере всем работникам, которым они предусмотрены пунктом 4.1 настоящего раздела, в зависимости от категории, к которой могут быть отнесены должности работников, в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премии.

4.3. Размер премии по итогам работы снижается:

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

4.3.2. За невыполнение мероприятий, предусмотренных плановыми документами Учреждения.

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

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

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

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

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

Коэффициент снижения размера премии по итогам работы определяется приказом руководителя муниципального учреждения. Снижение размера премии по итогам работы не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премии по итогам работы не был снижен.

4.5. В приказах руководителя Учреждения о снижении размеров премий по итогам работы указываются причины снижения размеров.

5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный 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. Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников определены Приложением № 10 к настоящему Положению, исходя из специфики деятельности работников.

5.4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется настоящим Положением о системе оплаты труда.

5.5. При совмещении (совместительстве) профессий (должностей) показатели и критерии эффективности деятельности предоставляются работником по основной должности.

5.6. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде.

5.6.1. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления премиального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с пунктом 8.2 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым может быть установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.6.2. В соответствии с настоящим 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 расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в Учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя Учреждения.

5.8. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя Учреждения о начислении указанных премий в соответствии с протоколом комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда об установлении количества баллов за премируемый период.

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. Премируемым периодом для Учреждения является месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы). Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии по итогам работы.

5.10. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются 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 количества баллов, полученных каждым работником в календарном году пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

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

5.11. Премия за интенсивность и высокие результаты работы снижается:

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.

Снижение размера премии за интенсивность и высокие результаты работы не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более, чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премии за интенсивность и высокие результаты работы не был снижен.

В приказах руководителя МАОУ «СОШ № 29» о снижении размеров премий за интенсивность и высокие результаты работы указываются причины снижения размеров.

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

6.2. Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом руководителя Учреждения.

6.3. Конкретные виды премий за выполнение особо важных и сложных работ приведены в Приложении № 3 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. 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

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

7.4. В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы, согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

Право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникает со дня достижения стажа непрерывной работы, выслуги лет, если документы, подтверждающие эти факты, находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления указанных документов работников. Если право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, установление надбавки или изменение размера установленной надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.

7.5. Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в Приложении № 5 к настоящему Положению.

7.6. В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды, согласно Приложению № 8 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.

Право на установление надбавки за ученую степень возникает со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о выдаче соответствующего диплома. Если право на установление надбавки за ученую степень

возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за ученую степень устанавливается по окончании указанных периодов.

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.

Право на установление надбавки за ученое звание возникает со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о выдачи соответствующего аттестата. Если право на установление надбавки за ученое звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за ученое звание устанавливается по окончании указанных периодов.

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.

Право на надбавки за почетное звание возникает со дня присвоения почетного звания, награждения нагрудным знаком, знаком, значком (ведомственным почетным званием), но не ранее включения соответствующего почетного звания, нагрудного знака, знака, значка в перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка за почетное звание. Если право на установление надбавки за почетное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за почетное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

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 6 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.

Право на установление надбавки за спортивное звание возникает со дня получения муниципальным учреждением документа, подтверждающего присвоение спортивного звания. Если право на установление надбавки за спортивное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за спортивное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

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. Минимальный размер надбавки за спортивное звание составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

12. Премия при награждении начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления Северодвинска.

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

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

12.3. К наградам Архангельской области, в связи с которыми начисляется премия, относятся:

награды Архангельского областного Собрания депутатов;

награды Губернатора Архангельской области;

награды министерства образования и науки Архангельской области;

награды органов местного самоуправления Северодвинска.

12.4. К наградам органов местного самоуправления Северодвинска, в связи с которыми начисляется премия, относятся:

Почетная грамота или Благодарственное письмо Совета депутатов Северодвинска;

Именные часы Главы Северодвинска;

Почетная грамота или Благодарность Администрации Северодвинска;

Почетная грамота или Благодарность Контрольно-счетной палаты Северодвинска.

12.5. Премия при награждении устанавливается в абсолютном размере.

12.5.1. Размеры премии при награждении составляют:

5000 рублей – при награждении государственными наградами Российской Федерации;

3000 рублей – при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;

1500 рублей – при награждении наградами Архангельского областного собрания,

Губернатора Архангельской области, министерства образования Архангельской области;

1000 рублей – при награждении наградами органов местного самоуправления Северодвинска.

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 трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех 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 (установлены) квалификационные категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

14.1. Присвоение (установление) квалификационных категорий (классов квалификации, 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 (классы квалификации, категории) не может быть установлена работникам Учреждения, которым установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу).

Право на установление надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, категории) возникает со дня вынесения решения о присвоении (установлении) квалификационной категории (класса квалификации, категории). Если право на установление надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, категории) возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается по окончании указанных периодов.

14.3. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) начисляется ежемесячно.

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

14.5. Размер надбавок за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается в размерах, предусмотренных в пункте 10 раздела II настоящего Положения.

14.6. При истечении срока действия квалификационной категории работникам Учреждения может быть установлена надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) с учетом 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 за работниками Учреждения сохраняется установленная надбавка с учетом 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 (классы квалификации, категории) с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), согласно Приложению № 7 к настоящему Положению.

15. Надбавка по Учреждению устанавливается работникам Учреждения при наличии следующих оснований:

– 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;

– работа по организации участия обучающихся в проектах (всероссийских, национальных, федеральных, региональных), социально-образовательных проектах, общероссийском общественно-государственном движении детей и молодежи «Движение Первых»;

– координация деятельности госпабликов на официальных страницах Учреждения в сети «Интернет»;

– работа по интеграции информационно-коммуникационной платформы «Сферум» и ООО «Дневник.ру»;

– 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;

– проведение дезинфекционных мероприятий для профилактики гриппа, острых респираторных вирусных инфекций и новой коронавирусной инфекции (COVID-19);

– дополнительная работа, не предусмотренная должностными обязанностями.

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

Конкретные размеры, причины (основания) и период времени, на который назначаются надбавки по Учреждению устанавливаются в соответствии с решением комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, оформленным протоколом.

На основании протокола комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда издается приказ руководителя Учреждения с указанием конкретного размера, причины (основания) и периода времени, на который назначаются надбавки 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 муниципальном 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 премий, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 3.1 и 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения).

17.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 3.4 - 3.8 и 3.10 –3.13 пункта 3 раздела IV настоящего Положения.

17.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику Учреждения на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим 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 Учреждения 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.

18. Денежное вознаграждение устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Архангельской области от 11.01.2011 № 2-пп «Об утверждении порядков предоставления и расходования субвенций бюджетам муниципальных образований Архангельской области в сфере образования»

Основаниями для установления денежного вознаграждения являются:

1) выполнение педагогическим работником дополнительной функции классного руководителя;

2) выполнение педагогическим работником трудовой функции советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Денежное вознаграждение относится к дополнительной выплате стимулирующего характера и является составной частью заработной платы педагогического работника муниципального учреждения (структурного подразделения муниципального учреждения).

Денежное вознаграждение начисляется ежемесячно (ежемесячное денежное вознаграждение) в абсолютном размере и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Условия начисления ежемесячного денежного вознаграждения в положениях о системе оплаты труда не устанавливаются.

19. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение педагогическим работником дополнительной функции классного руководителя устанавливается работнику независимо от размера повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению, установленному пунктом 8.1 раздела II настоящего Положения.

Ежемесячное 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.

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства устанавливается ежемесячно (ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство) в размере 5 000 рублей за один класс.

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 пропорционально времени замещения в соответствии с порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, установленным пунктом 4 раздела VII настоящего Положения.

В течение учебного года и в каникулярный период не допускается изменение размеров ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство или отмена 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.

20. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение педагогическим работником трудовой функции советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается педагогическим работникам, принятым на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (далее – советник директора) независимо от основного места работы и режима занятости.

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение педагогическим работником трудовой функции советника директора устанавливается ежемесячно (ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров) в размере 5 000 рублей независимо от того, занимает ли работник указанную должность по основному месту работы на условиях неполного рабочего времени или по совместительству.

Одному педагогическому работнику при условии осуществления трудовых функций советника директора в двух и более муниципальных учреждениях устанавливается одна выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров.

В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежит включению размер ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора.

Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров начисляется пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Положением о системе оплаты труда не допускается:

1) изменений размера ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров, работающих на условиях неполного рабочего времени или по совместительству;

2) назначения более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику, занимающему должность советника директора в двух и более муниципальных учреждениях.

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.

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

2.3. Выходное пособие.

3. Материальная помощь и выходное пособие 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, установленная в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения, выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника с учётом персонального повышающего коэффициента, установленного в связи с присвоением квалификационной категории по занимаемой должности.

Выходное пособие выплачивается работнику единовременно в день увольнения в соответствии с приказом, в котором указано соответствующее основание увольнения.

5. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника оказывается за счет экономии фонда оплаты труда:

1) Работнику Учреждения в связи с рождением ребенка, вступлением в брак, тяжелой болезнью работника, тяжелой болезнью или смертью близких родственников, стихийном бедствиям, несчастным случаем, аварией, призывом работника или членов его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации)

2) Близким родственникам работника Учреждения в связи с его смертью.

6. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника Учреждения начисляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленного трудовым договором,269 в следующих размерах:

1) 0,5 оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника:

Рождение ребенка у работника

Вступление в брак работника.

Юбилейные даты работника (50 лет, 55 лет, 60 лет и последующие юбилейные даты).

Смерть работника или близкого родственника работника.

2) 1 оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника:

Тяжелая болезнь работника или близкого родственника работника.

Стихийные бедствия, несчастные случаи и иные экстраординарные обстоятельства, которые оказали или могут оказать существенное влияние на материальное положение работника.

7. В смысле, придаваемом данным Положением:

1) Под близкими родственниками понимаются: супруги, дети, родители, родные братья и сестры.

2) Под тяжелой болезнью понимается: длительная потеря трудоспособности в связи с тяжелым заболеванием, дорогостоящее лечение в связи с заболеванием.

3) Под стихийными бедствиями понимаются: причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций.

8. Порядок назначения социальных выплат заключается в следующем:

1) материальная помощь, выходное пособие и материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника выплачивается на основании письменного заявления работника.

2) материальная помощь в случае тяжелой болезни или смерти работника выплачивается на основании письменного заявления близкого родственника.

3) в зависимости от обстоятельств обращения за оказанием материальной помощи работник (близкий родственник) к заявлению прикладывают следующие документы: копию свидетельства о рождении, копию свидетельства о браке, копию паспорта, копию свидетельства о смерти, справку из медицинской организации, справку из компетентных органов.

4) Письменное заявление оформляется на имя руководителя Учреждения с точным указанием причин для назначения социальной выплаты.

5) Социальные выплаты начисляются на основании приказа руководителя Учреждения.

9. Перечень социальных выплат и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника Учреждения.

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

1. Заработная плата руководителю устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений сферы образования Северодвинска, утвержденным распоряжением Управления образования Администрации Северодвинска от 29.12.2020 № 203-р «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск».

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

3. Должностные оклады заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается трудовым договором, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя Учреждения.

3.1. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются:

1) главному бухгалтеру учреждения на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения;

2) заместителям руководителя учреждения на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

В трудовой договор заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения включается конкретный размер должностного оклада, установленного заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения согласно штатного расписания, утвержденного в учреждении.

3.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждения 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 руководителя и главного бухгалтера Учреждения размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

В случае, когда заместитель руководителя или иной работник Учреждения исполняет обязанности руководителя Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее – основной должности), Управление образования Администрации Северодвинска, издает приказ (распоряжение) о возложении исполнения обязанностей руководителя Учреждения. На основании распоряжения руководитель Учреждения заключает, с заместителем руководителя или иным работником дополнительное соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника к трудовому договору (далее – соглашение).

В соглашение, заключаемое с заместителем директора или иным работником Учреждения, в установленном порядке включается условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя Учреждения в отношении соответствующего заместителя директора 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 директора или иного работника Учреждения только после согласования с Управлением образования Администрации Северодвинска.

4. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения, относятся:

4.1. Премия за качественное руководство Учреждением.

4.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ.

4.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.

4.4. Премия при награждении.

4.5. Надбавка за почетное звание.

5. Премия за качественное руководство Учреждением устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование Учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство Учреждением в отношении заместителей руководителя Учреждения являются:

5.1. Достижение показателей эффективности деятельности Учреждения и работы заместителей руководителя, 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 оплата 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 Управлением образования Администрации Северодвинска;

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

5.2. Основанием для начисления премии за качественное руководство Учреждением в отношении главного бухгалтера является достижение показателей эффективности деятельности Учреждения, 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.

5.3. Перечни целевых показателей и критериев эффективности деятельности Учреждения в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются настоящим Положением.

5.3.1. Целевые показатели и критерии эффективности деятельности в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников.

5.3.2. Целевые показатели и критерии эффективности деятельности заместителей директора и главного бухгалтера на комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не рассматриваются. Заместители директора и главный бухгалтер с сентября по май текущего учебного года, до 20 числа текущего месяца предоставляют руководителю Учреждения в печатном или электронном виде целевые показатели и критерии эффективности деятельности, согласно Приложению № 9 за период с первого по последнее число текущего месяца.

5.3.3. Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности Учреждения и работы в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

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

5.3.5. Для заместителей директора и главного бухгалтера руководитель Учреждения ежегодно в мае устанавливает среднеарифметическое значение баллов, начисленных в период с сентября по май текущего года.

5.3.6. 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.

5.3.7. Руководитель Учреждения обеспечивает контроль достоверности представленной информации.

5.4. Размеры премий за качественное руководство Учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде, а также эквивалента одного балла в рублях и устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

5.4.1. 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.

5.4.2. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя Учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения части премиального фонда руководящего состава Учреждения, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

5.4.3. Эквиваленты одного балла и период, за который определяется эквивалент одного балла в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются приказом руководителя 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.

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

5.5. Размеры премий за качественное руководство Учреждением в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

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

5.7. Премии за качественное руководство Учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство Учреждением).

5.8. Премии за качественное руководство Учреждением начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

5.9. Премия за качественное руководство Учреждением снижается:

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

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

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

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

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

Коэффициент снижения размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением определяется:

распоряжением начальника Управления образования Администрации Северодвинска – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

приказом руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений.

Снижение размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премии за качественной руководство муниципальным учреждением не был снижен.

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

Коэффициент снижения размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением определяется:

распоряжением начальника Управления образования Администрации Северодвинска – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

приказом руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителей руководителей МАОУ «СОШ № 29».

Снижение размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением не был снижен.»;

5.10. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за качественное руководство Учреждением.

5.10.1. Размеры дополнительных премий за качественное руководство Учреждением определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

5.10.2. Дополнительная премия за качественное руководство муниципальным учреждением снижается по основаниям, предусмотренным пунктом 5.9 раздела VI настоящего Положения.

5.11. Для вновь принятых на работу заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения размеры премий за качественное руководство 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 заместителей руководителя Учреждения, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство Учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником, исходя из достижения показателей эффективности деятельности Учреждения.

Заместители директора и главный бухгалтер Учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

5.12. Размеры премий за качественное руководство Учреждением в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6. Премия заместителям руководителя и 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.

6.1. Премия заместителям руководителя и главному бухгалтеру за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или процентах к должностному окладу и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1 раздела VIII настоящего Положения.

6.2. Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается приказом руководителя Учреждения.

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

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

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

8.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

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

8.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

8.2. Выплаты стимулирующего характера в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения начисляются на основании приказа руководителя Учреждения.

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

10. Выплаты социального характера в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на основании приказа руководителя Учреждения.

11. Средняя заработная плата 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 Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

11.1. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячных заработных плат остальных работников Учреждения (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжением Управления образования Администрации Северодвинска.

11.1.1. В Учреждении предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за предшествующий финансовый год среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за предшествующий финансовый год уровня соотношения среднемесячных заработных плат в Учреждении.

11.1.2. Распоряжением Управления образования Администрации Северодвинска утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

11.1.3. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 5.

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

11.1.5. Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны Управления образования Администрации Северодвинска.

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

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

Правила исчисления среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений для определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

11.2.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети интернет (далее – сеть интернет) на официальном интернет-сайте Управления образования Администрации Северодвинска не позднее 1 мая года, следующего за отчетным годом.

11.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения предоставляется руководителем Учреждения в Управление образования Администрации Северодвинска не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

11.3.1. В составе информации, подлежащей размещению в сети Интернет, указывается полное наименование Учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество (при его наличии) лица, в отношении которого размещается информация.

11.3.2. В составе размещаемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон или иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

11.3.3. Расчетным периодом считается прошедший финансовый год.

11.3.4. Руководитель Учреждения несет ответственность за достоверность предоставляемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

12. 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.

12.1. Определение и изменение учебной нагрузки руководителям муниципальных учреждений, их заместителям, замещающим должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии с порядком определения учебной нагрузки педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, установленным пунктом 4 раздела VII настоящего Положения.

12.1. Определение и изменение учебной нагрузки заместителям руководителя Учреждения, 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.

12.2. Учебная нагрузка в отношении заместителей руководителя Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения.

VII. Другие вопросы оплаты труда

1. Руководитель Учреждения ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает штатное расписание, включающее все должности работников данного Учреждения. Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям Учреждения.

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 Управлением образования Администрации Северодвинска.

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 просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

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

6. Для работников, заработная плата которых за полностью отработанный месяц не превышает минимального размера оплаты труда, устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда. Доплата до минимального размера оплаты труда рассчитывается к заработной плате за расчетный период пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Расчетным периодом для целей определения размера доплаты до минимального размера оплаты труда является календарный месяц.

Для работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, месячная заработная плата с учетом доплаты определяется не ниже части минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Доплата до минимального размера оплаты труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисляется пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде. Определение размеров доплаты до минимального размера оплаты труда по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется раздельно по каждой из должностей.

7. В Учреждении применяется суммированный учёт рабочего времени к работникам, занятым на должности 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 по должности рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий производится согласно установленному окладу, исходя из выработанной нормы часов по утвержденному графику работы.

VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников Учреждения

1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на финансовый год, исходя из объема субсидий, предоставляемых 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 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 Учреждения 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 Учреждения.

Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, подлежит контролю со стороны отраслевого Управления образования Администрации Северодвинска в отношении подведомственных ему Учреждения, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

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

5. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требования, установленного пунктом 9 раздела I настоящего Положения.

В случаях, когда месячная заработная плата работника Учреждения окажется ниже минимальной заработной платы, производится доплата в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывая положения пункта 6 раздела VII настоящего Положения.

6. Часть средств фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемая на выплату премий является стимулирующим фондом.

6.1. Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников 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 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 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 премий за выполнение особо важных и сложных работ, премий при награждении, предусмотренных положениями, за исключением премий по итогам работы и премий за качественное руководство Учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий, определяется в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда 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 Учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу 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 Учреждения, является премиальным фондом руководящего состава Учреждения, делится между руководителем Учреждения и остальными работниками руководящего состава Учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство Учреждением.

7.2.3. Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, направляется на выплату премий 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 премий по итогам работы и за качественное руководство Учреждением.

7.3.1. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава 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 Учреждением тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премии за качественное руководство муниципальным учреждением. Размеры этих премий за качественное руководство Учреждением определяются в соответствии с пунктом 5.5 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 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 премий по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премии. Размеры этих премий по итогам работы определяются в соответствии с пунктом 5.10.1 раздела IV настоящего Положения.

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

8.1. В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премий за выполнение особо важных и сложных работ, премий 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 , 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 пунктом 5.10 раздела IV настоящего Положения.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 29»
г.Северодвинска Архангельской области,

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения

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. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
    2. Медицинская сестра.

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 29»
г. Северодвинска Архангельской области

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
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования:	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
секретарь учебной части	8391,00
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:	
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре	9931,00
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	10900,00
3 квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог методист	12005,00
4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины (ОБЗР); учитель учитель-логопед учитель-дефектолог тьютор педагог-библиотекарь советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14270,00
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:	
заместитель директора по учебно-воспитательной работе	на 30% ниже оклада руководителя
заместитель директора по административно-хозяйственной работе	
главный бухгалтер	на 20% ниже оклада руководителя
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:	

1 квалификационный уровень: делопроизводитель	8579,00
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: лаборант; техник	8940,00
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: бухгалтер; специалист по кадрам; специалист в области охраны труда	13066,00
3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих:	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников:	

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29» г. Северодвинска Архангельской области

ПЕРЕЧЕНЬ

оснований для премий 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 перио, , подъема заболеваемости гриппом, острыми респираторными вирусными инфекциями, новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) или карантина.

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

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

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

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

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

26. Участие в судебных делах, повлекших судебно-исковое привлечение денежных средств или экономию денежных средств бюджета Учреждения, а также принятие судебного решения в пользу Учреждения.

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

28. Руководство реализацией проектов (всероссийских, национальных, федеральных, региональных), социально-образовательных проектов, общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение Первых».

29. Руководство деятельностью госпабликов на официальных страницах Учреждения в сети «Интернет».

30. Руководство работой по интеграции информационно-коммуникационной платформы «Сферум» и ООО «Дневник.ру».

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

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 29»
г. Северодвинска Архангельской области

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 подчиненности.

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 учебой.

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 муниципальном образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности и защиты Родины, 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 углубленным 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 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 ребенком до достижения им возраста трех лет.

10. Время приостановления трудового договора на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 29»
г. Северодвинска Архангельской области

ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета 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, подтвержденный 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 выдается 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, внесенная 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, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной 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 подтвержденный 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 учета 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 с 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 трех месяцев:

10.1. При поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный 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 осужден 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 подчиненности в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

13.3. При призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех 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 подчиненности.

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. Все 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 подчиненности.

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

15.5. Время приостановления трудового договора на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

16. Стаж женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-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.

17. При поступлении на работу после увольнения вследствие ликвидации (реорганизации) предприятия, сокращения численности или штата работников непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

Приложение № 6
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 29»
г. Северодвинска Архангельской области

ПЕРЕЧЕНЬ

почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков,
за наличие которых работникам Учреждения
устанавливается надбавка за почетное звание

1. Почетные 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. Почетные 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 «Почета».
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 № 7
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 29»
г. Северодвинска Архангельской области

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	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 и защиты Родины» (ОБЗР)
2	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР), 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 и защиты Родины» (ОБЗР), 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 технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования
6	Воспитатель	Музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре
7	Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

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

Приложение № 8
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 29»
г. Северодвинска Архангельской области

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 N 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.

Приложение № 9
к Положению о системе оплаты труда работников
МАОУ "СОШ № 29"

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
эффективности деятельности заместителя директора учреждения по учебно-воспитательной работе муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29» г. Северодвинска Архангельской области

наименование учреждения: _____
заместитель директора Ф.И.О. _____
отчетный период: _____

№ п/п	Показатели деятельности	№	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы заместителя директора	Критерии эффективности работы заместителя руководителя
1.	**Показатели качества и объёма муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного и автономного учреждения**						
1.1.	Достижение показателей обьёма 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		
	Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 20 баллов				20		
2.	**Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного и автономного учреждения**						
2.1.	**Показатели, характеризующие доступность и результативность деятельности согласно должностному функционалу**						
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	1		
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	1		
		2.	качество знаний обучающихся у курируемых учителей	при показателе выше среднего по городу - 1 балл	1		
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	1		
		2.	организация деятельности военно-патриотических, спортивных и др. объединений, клубов	наличие – 1 балла, отсутствие – 0 баллов	1		
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	1		
		2.	отсутствие обучающихся, состоящих на учете в ТКДН, ОПДН и т.п.	наличие – 1балл, отсутствие – 0 баллов	1		
2.1.5.	Переход на новые образовательные стандарты	1.	курирование реализации ФГОС ООО	наличие – 0,75 балла, отсутствие – 0 баллов	0,75		

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 баллов	1,75		
Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 16,5 баллов					16,5		
2.2.	**Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей**						
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		
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 12,5 баллов					12,5		
2.3.	**Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работников учреждения**						

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 летвключительно) в конкурсных мероприятиях различного уровня	наличие победителей - 2 балла, призёров – 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 отчётный период	наличие - 1 балл, отсутствие – 0 баллов	**1**		
		4.	организация практики студентов в отчётный 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 отчётный период	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	**3**		

2.3.5.	Соблюдение трудового законодательства	1.	отсутствие нарушений трудового законодательства лично и курируемых работников в отчётном периоде	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1		
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 16,2 балла					**15,2**		
2.4.	**Показатели, характеризующие создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников, обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении**						
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 – 2балла, наличие – 0 баллов	2		
		2.	организация физкульминуток 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		
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 9,3 балла					**10,3**		
2.5.	**Показатели, характеризующие расширение экономической самостоятельности и открытости деятельности учреждения**						
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 отчётный период	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2		
		4.	участие в электронных мониторингах	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1		
2.5.4.	Привлечение внебюджетных средств	1.	организация платных образовательных услуг силами курируемых работников	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5		
Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей - 11 баллов					11		
2.6.	**Прочие показатели, характеризующие деятельность заместителя руководителя**						
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		
Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей - 15,5 баллов					15,5		
Максимально возможное количество баллов по всем показателям 2 - 80 баллов					81	0	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов					101	0	

Дата: _____ Заместитель директора по учебно-воспитательной работе _____ _____

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ

эффективности деятельности заместителя директора учреждения по административно-хозяйственной работе муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29» г. Северодвинска Архангельской области

наименование учреждения: _____
заместитель директора Ф.И.О. _____
отчетный период: _____

№ п/п	Показатели деятельности	№	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы заместителя	Критерии эффективности работы заместителя руководителя
1.	**Показатели качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании учреждения**						
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		
	Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 20 баллов				**20**	0	
2.	**Показатели и критерии эффективности деятельности**						
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 средст,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 актовых 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 – 1балл, наличие – 0 баллов	1		
2.12.	Обеспечение информационной открытости учреждения	1.	участие в обновлении официального сайта учреждения (не менее 1публикации 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		
2.14.	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		
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 80 баллов					80		
Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов					100		

Дата: _____ Заместитель директора по административно-хозяйственной работе _____ подпись _____ расшифровка

Приложение № 10
к Положению о системе оплаты труда работников
МАОУ "СОШ № 29"

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
1.	**Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности**								
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	**При 100%-ной успеваемости, качество знаний составляет:**	10				Устанавливается на срок до следующей аттестации обучающихся
				русский язык, математика, алгебра, геометрия, физика, химия, информатика и ИКТ, иностранный язык					
				50%-60% - 4 балла; 61%-70% - 6 баллов 71%-80% - 8 баллов; 81%-100% - 10 баллов					
				литература, история, биология, география, черчение, экономика, обществознание, астрономия					
				50%-60% - 2 балла, 61%-70% - 4 балла, 71%-80% - 6 баллов, 81%-100% - 10 баллов					
				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					
				коэффициент показателя по учителям начальных классов складывается из показателей качества знаний по преподаваемым предметам путём расчёта среднего показателя					
				60%-70% - 4 балла; 71%-80% - 6 баллов 81%-90% - 8 баллов 91%-100% - 10 баллов					

				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.	Обеспечение высокого качества обучения и воспитания обучающихся	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, на муниципальном-2 балла, 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 администацию 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
	Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 32 балла				**32**				
2.	**Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей**								

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 (по предмету):** на школьном уровне - 1 балл; на муниципальном уровне - 5 баллов, на региональном и выше уровнях - 8 баллов. **наличие призеров (по предмету):** на муниципальном уровне - 3 балла, региональном и выше уровнях - 5 баллов, **наличие участников:** 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 муниципальномуровне - 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	**наличие победителей и призеров** на школьном уровне - 1 балл, на муниципальном уровне - 3 балла, региональном и выше уровнях - 5 баллов; **участники:** 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 МСПП)**	2.4.1.	наличие обучающихся победителей, призеров, участников спортивных соревнований, проводимых на различных уровнях	**наличие победителей:** на муниципальном уровне - 3 балла, региональном уровне и выше - 5 баллов, **наличие призеров:** муниципальном - 2 балла, региональном уровне и выше - 4 балла **наличие участников :** на муниципальном уровне - 1 балл региональном уровне - 2 балла всероссийском уровне - 3 балла	**5**				В месяц подведения итогов
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 26 баллов					**26**				
3.	**Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника**								
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 уровне - 3 балла муниципальном уровне - 5 баллов на региональном и всероссийском - 7 баллов дистанционные конкурсы - 1 балл **участие:** 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
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 17 баллов					**17**				
4.	**Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога**								
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	**жюри:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов **орг.комитет:** на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 4 балла **председатель жюри:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла	5				В месяц подведения
				региональном и выше - 5 баллов ***в сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.3.***					
		4.1.4.	соблюдение сроков и требований к ведению школьной документации, отчетов	отсутствие замечаний - 5 баллов, наличие – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 25 баллов					**25**				
Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов					**100**				
					ПОДПИСИ				
Подписи членов комиссии:									

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
1.	**Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности**								
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 балоов ; 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 администацию 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
	Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 41 баллов				41				
2.	**Участие в воспитательной работе с обучающимися, ее результативность**								
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
	Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 5 баллов				5				

3.	**Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника**								
3.1.	**Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотрах,**	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 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 - 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
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 14 баллов					**14**				
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 ППк	**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 ППк, ТПМПК:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла на региональном уровне и выше - 5 баллов	5				В месяц подведения итогов
				в сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.2.					
		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
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 40 баллов					**40**				
Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов					**100**				
					подписи				
	Подписи членов комиссии:								

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
1.	**Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности**								
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 администацию 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
	Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 35 баллов				35				
2.	**Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей**								
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
	Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 5 баллов				5				
3.	**Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника**								

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 уровне - 3 балла на муниципальном, региональном и всероссийском дистанционные конкурсы - 1 балл **участие:** 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
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 14 баллов					14				
4.	**Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога**								
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	**жюри:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов **орг.комитет:** на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 4 балла **председатель жюри:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов ***в сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.2.***	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, отсутствие – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.5.	качественная и своевременная работа с сайтом "Навигатор дополнительного образования"	наличие – 7 балл, отсутствие – 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, отсутствие – 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
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 46 баллов					46				
Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов					100				
					ПОДПИСИ				
	Подписи членов комиссии:								

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
1.	**Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности**								
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 отчётным
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 администацию 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
	Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 36 баллов				36	0	0	0	
2.	**Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей**								
2.1.	**Участие в различных конкурсах, смотрах, олимпиадах, интеллектуальных играх и т.п.**	2.1.1	наличие обучающихся победителей, призеров, участников спортивных соревнований, проводимых на различных уровнях	**наличие победителей** на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 5 баллов **наличие призеров** на муниципальном уровне - 2 балла региональном и выше - 4 балла **наличие участников** на муниципальном уровне - 1 балла, на региональном уровне - 2 балла на всероссийском уровне - 3 балла	5				В месяц подведения итогов
	Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 5 баллов				5				
3.	**Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника**								
	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 уровне - 3 балла муниципальном уровне - 5 баллов региональном и всероссийском - 7 баллов дистанционные конкурсы - 1 балл **участие:** 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
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 22 балла					22				
4.	**Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога**								
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 ППк	**жюри:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов **орг.комитет:** на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 4 балла **председатель жюри:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов **Члены ППк, ТПМПК:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов ***в сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.2.***	5				В месяц подведения итогов
		4.1.3.	ведение раздела на школьном сайте и ежемесячное обновление информации	наличие – 7 баллов, отсутствие – 0 баллов	7				В месяц подведения итогов
		4.1.4.	составление планов, программ, разработок занятий	наличие – 5 баллов, отсутствие – 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, отсутствие – 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
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 37 баллов					37				
Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов					100				
					подписи				
	Подписи членов комиссии:								

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
1.	**Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности**								
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 администацию 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 примирениярения	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
	Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 37 баллов				37				
2.	**Участие в воспитательной работе с обучающимися, ее результативность**								
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, отсуствие 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**				
3.	**Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника**								
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 уровне - 3 балла, на муниципальном уровне - 4 балла региональном уровне - 5 баллов дистанционные конкурсы - 1 балл **участие:** 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**				
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 ППк	**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 ППк, ТПМПК:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла на региональном уровне и выше - 5 баллов ***в сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.2.***	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
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей -39 баллов					**39**				
Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов					**100**				
					ПОДПИСИ				
	Подписи членов комиссии:								

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины

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
1.	**Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности**								
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	ОБЗР, 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, на муниципальном-2 балла, 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 администацию 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
	Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 25 баллов				25				
2.	**Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей**								

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, региональном и выше - 8 баллов, наличие призеров на муниципальном - 3 балла, региональном и выше - 5 баллов, наличие участников на муниципальном - 1 балл, региональном - 2 балла, всероссийском - 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
2.2.	**Организация участия во Всероссийских олимпиадах-конкурсах по ОБЗР**	2..2.1	наличие обучающихся победителей, призеров конкурсов, проводимых на различных уровнях	наличие победителей, призеров на школьном - 1 балл; на муниципальном - 2 балла, региональном и выше - 3 балла	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 ОБЗР**	2.3.1.	наличие обучающихся победителей, призеров, участников спортивных соревнований, конкурсов, смотров проводимых на различных уровнях	наличие победителей на муниципальном - 3 балла, региональном и выше - 5 баллов; наличие призеров муниципальном - 2 балла, региональном и выше - 4 балла	5				В месяц подведения итогов
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 16 баллов					16				
3.	**Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника**								
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	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
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 18 баллов					18	0	0	0	
4.	**Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога**								

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	**ЖЮРИ:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов **ОРГ.КОМИТЕТ** на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 4 балла ***В сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.3.***	**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
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 41 балл					**41**				
Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов					**100**				
					ПОДПИСИ				
	Подписи членов комиссии:								

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
1.	**Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности**								
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 администацию 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
	Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 40 баллов				40				
2.	**Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей**								
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	**наличие победителей:** на муниципальном уровне - 3 балла, региональном уровне и выше - 5 баллов; **наличие призеров:** муниципальном - 2 балла, региональном уровне и выше - 4 балла **наличие участников :** на муниципальном уровне - 1 балл региональном уровне - 2 балла всероссийском уровне - 3 балла	5				В месяц подведения итогов
	Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 5 баллов				5				
3.	**Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника**								

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 уровне - 3 балла муниципальном уровне - 5 баллов региональном и всероссийском - 7 баллов дистанционные конкурсы - 1 балл **участие:** 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, отсутствие – 0 баллов	3				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 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, отсутствие – 0 баллов	1				В месяц подведения итогов
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 25 баллов					25				
4.	**Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога**								
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	**жюри:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов **орг.комитет:** на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 4 балла **председатель жюри:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов ***В сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.2.***	5				В месяц подведения итогов
		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
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 30 баллов					30				
Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов					100				
					ПОДПИСИ				
	Подписи членов комиссии:								

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
1.	**Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности**								
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 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 работы	5				В месяц подведения итогов
		1.2.3.	отсутствие жалоб, обращений в администацию 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 примиренияряения	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
	Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 48 баллов				48				
2.	**Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника**								
2.1.	Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, "Учитель года", "Педагогический дебют" и др.)	2.1.1.	наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях	**наличие победителей, призеров** на школьном уровне - 2 балла, на муниципальном уровне - 3 балла региональном и всероссийском - 4 балла дистанционные конкурсы - 2 балла **участие:** на муниципальном уровне - 2 балла, на региональном уровне - 2 балла на всероссийском уровне - 3 балла	4				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
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 8 баллов					**8**				
3.	**Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога**								
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	**жюри:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов **орг.комитет:** на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 4 балла **председатель жюри:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов **члены ППк, ТПМПК:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов ***в сумме не более максимально возможного значения по разделу 3.1.2.***	**4**				В месяц подведения итогов
		3.1.3	участие в работе Совета профилактики и правонарушений в отчетном периоде	наличие – 5 баллов, отсутствие – 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, профилакторий, 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, отсутствие – 0 баллов	**5**				В месяц подведения итогов
		3.1.9	качественное и своевременное составление планов, программ, разработок занятий	наличие – 3 баллов, отсутствие – 0 баллов	**3**				В месяц подведения итогов
3.1.	**Иной показатель**	3.1.10	организация проведения социально-психологического тестирования	при 100% охвате	**3**				В течении года, следующего за отчетным периодом
Максимально возможное количество баллов по3 группе показателей - 44 балла					**44**				
Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов					**100**				
					ПОДПИСИ				
	Подписи членов комиссии:								

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
1.	**Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности**								
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 отчётным
		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.	обеспеченине 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 администацию 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
	Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 27 баллов				27				
2.	**Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей**								
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, региональном и выше - 5 баллов, **наличие призеров:** муниципальном - 2 балла, региональном и выше - 4 балла. **наличие участников** на муниципальном - 1 балл, региональном - 2 балла, всероссийском - 3 балла.	5				В месяц подведения итогов
	Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 5 баллов				5				
3.	**Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника**								

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, региональном и всероссийском - 5 баллов, дистанционные конкурсы - 1 балл **участие:** 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
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 15 баллов					15				
4.	**Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога**								
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	**жюри:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов **орг.комитет:** на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 4 балла **председатель жюри:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов ***в сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.2.***	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
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 53 балла					53				
Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов					100				
					ПОДПИСИ				
	Подписи членов комиссии:								

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
1.	**Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности**								
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 отчётным
1.2.	Обеспечения высокого качества обучения и воспитания обучающихся	1.2.1.	обеспеченине 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 администацию 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
	Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 29 баллов				**29**				
2.	**Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей**								
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	**наличие победителей** на муниципальном - 7 баллов, региональном и выше - 10 баллов; **наличие призеров** муниципальном - 6 баллов региональном и выше - 8 баллов **наличие участников** на муниципальном - 5 баллов региональном - 6 баллов всероссийском - 7 баллов	10				В месяц подведения итогов
	Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 10 баллов				**10**				
3.	**Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника**								
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 уровне - 4 балла, на региональном и всероссийском - 5 баллов, дистанционные конкурсы - 3 балла **участие:** 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
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 16 баллов					**16**				
4.	**Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога**								
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	**жюри:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов **орг.комитет:** на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 4 балла **председатель жюри:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов ***в сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.2.***	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.	Иной показатель	4.1.8	исполнение обязанностей дежурного администратора	отсутствие - 0 баллов, наличие – 5 баллов	5				В месяц подведения итогов
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 45 баллов					**45**				
Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов					**100**				
					подписи				
	Подписи членов комиссии:								

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности методиста

Ф.И.О. педагогического работника _____

Отчетный период: месяц, год _____ 20____года

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы работника	Баллы руководителя ШМО	Баллы зам.дир.	Критерии эффективности учителя
1.	**Эффективность методического обеспечения образовательного процесса**								
1.1.	**Методическое сопровождение педагогических и иных работников Учреждения в период подготовки к аттестации**	1.1.1.	Оказание методической помощи в подготовке рабочей документации, консультирование педагога, в отчетный период	отсутствие – 0 баллов, наличие – 4 балла	4				
1.2.	**Методическое сопровождение работников Учреждения в рамках участия в профессиональных конкурсах**	1.2.1.	Организация участия педагогических и иных работников в профессиональных конкурсах (очно/заочно, дистанционно), проводимых Министерством просвещения РФ, Министерством образования и науки Архангельской области, Управлением образования Администрации Северодвинска, (показатель сохраняется на календарный год)	**участник:** муниципальный уровень	2				
				региональный уровень	3				
				всероссийский уровень	4				
				победитель, лауреат конкурса уровень учреждения	2				
				муниципальный уровень	4				
				региональный уровень	5				
				всероссийский уровень	6				
1.3.	**Участие в работе профессиональных сообществ**	1.3.1.	Руководство деятельностью творческой группой, объединением (в соответствии с приказом)	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				
1.4.	**Обобщение опыта работы педагогических и иных работников Учреждения**	1.4.1.	Выступление по материалам обобщенного опыта	всероссийский, международный уровень	5				
				региональный, муниципальный уровень	3				
				уровень учреждения	2				
1.5.	**Организация методических, образовательных событий, социально-значимых акций и проектов**	1.5.1.	Организация и проведение мероприятия (разработка материалов, контента для проведения мероприятия (методические кейсы))	региональный и муниципальный уровень	3				
				уровень учреждения	2				
		1.5.2.	Участие в организации мероприятия	региональный и муниципальный уровень	4				
				уровень учреждения	3				
		1.5.3.	Организация практики студентов в отчётный период	отсутствие – 0 баллов, наличие – 4 балла	4				
1.6.	**Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с родителями, социальными партнерами**	1.6.1.	Организатор мероприятия	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				
		1.6.2.	Участие в мероприятии	отсутствие – 0 баллов, наличие – 2 балла	2				
		1.6.3.	Презентация результативности успешности проведенного мероприятия (видеосюжет, фоторепортаж, буклет, памятка, презентаци и др.)	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				
	Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 37 баллов				**37**	**0**	**0**	**0**	
2.	**Совершенствование профессиональной компетентности**								
2.1.	**Участие педагогического работника в инновационной деятельности Учреждения**	2.1.1.	Разработка инновационного проекта, программы (показатель сохраняется на календарный год)	отсутствие – 0 баллов, наличие – 6 баллов	6				
		2.1.2.	Руководство реализацией инновационного проекта, программы, руководство деятельностью творческой группы	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				
		2.1.3.	Пропаганда опыта инновационной деятельности учреждения (выступление с опытом работы)	на федеральном, международном уровне	3				
				на региональном уровне	2				
				на муниципальном уровне	1				

	Участие педагогического работника в инновационной деятельности Учреждения	2.1.4.	Публикация на сайте, блоге, дистанционное участие в совещаниях, конференциях, профессиональных изданиях	на федеральныом, региональном уровене	4				
				на муниципальном уровне	3				
				наличие публикаций на сайте учреждения, в группе в ВК, Одноклассники	2				
		2.1.5.	Организация работы педагогических работников на информационно-коммуникационной платформе «Сферум»	отсутствие – 0 баллов, наличие – 8 баллов	8				
2.2.	Создание и выпуск качественного и актуального методического продукта	2.2.1.	Подготовка экстренного методического материала, информации, аналитической записки	отсутствие – 0 баллов, наличие – 5 баллов	5				
		2.2.2.	Подготовка материалов: самостоятельная работа	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				
		2.2.3.	Подготовка материалов: работа в группе	отсутствие – 0 баллов, наличие – 2 балла	2				
2.3.	Выступление на методических объединениях, круглых столах,конференциях и т.д.	2.3.1.	Участие в работе методических объединениях, круглых столах,конференциях и т.д.	международный, всероссийский	4				
				региональный, муниципальный	3				
				уровень учреждения	2				
2.4.	Разработка, тиражирование и использование электронных образовательных ресурсов в организации деятельности	2.4.1.	Цифровые образовательные ресурсы имеющие методическую значимость эффективно используемые в образовательном процессе	отсутствие – 0 баллов, наличие – 4 балла	4				
2.5.	Востребованность работника в профессиональных сообществах муниципального уровня и выше	2.5.1.	Участие в работе, жюри, судейских коллегиях, экспертных группах, руководство педагогической практикой и др. (устанавливается максимальный показатель, показатель сохраняется на 12 месяцев с момента установления)	всероссийский, международный уровень	4				
				региональный уровень	3				
				муниципальный уровень	2				
				уровень учреждения	1				
	Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 41 балл				**41**	**0**	**0**	**0**	
3.	**Прочие показатели, характеризующие деятельность педагогического работника**								
3.1.	Иной показатель	3.1.4.	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
		3.1.6.	Соблюдение сроков и требований к ведению школьной документации, отчетов в соответствии с нормативно-локальными актами учреждения	отсутствие замечаний - 4 балла наличие – 0 баллов	4				В месяц подведения итогов
		3.1.7.	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	отсутствие замечаний - 7 баллов наличие – 0 баллов	7				В месяц подведения итогов
		3.1.8.	Соблюдение установленных требований к организации делопроизводства (в отчётный период)	отсутствие замечаний - 4 балла наличие – 0 баллов	4				
		3.1.9.	Исполнение обязанностей дежурного администратора	отсутствие - 0 баллов, наличие – 5 баллов	5				
	Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 22 балла				**22**	**0**	**0**	**0**	
	Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов				**100**	**0**	**0**	**0**	
					подписи				
	Подписи членов комиссии: _____(_____) _____(_____)								

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

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
I.	**Показатели по административной работе**								
1.1.	Проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах, заседаниях Штаба воспитательной работы	1.1.1	Наличие организованных мероприятий (в отчётный период)	отсутствие – 0 баллов, наличие – 5 баллов	5				В месяц подведения итогов
	Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 5 баллов				**5**	**0**	**0**	**0**	
2.	**Показатели, характеризующие вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность**								
2.1.	Развитие воспитательной среды образовательной организации	2.1.1	По итогам анализа запросов участников образовательных отношений созданы новые пространства для обучающихся (школьный спортивный клуб, школьный театр, медиацентр, туристический клуб и т.п.)(показатель сохраняется на календарный год)	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				Показатель сохраняется на календарный год
2.2.	Организация мероприятий федерального и регионального календарного плана воспитательной работы	2.2.1	Наличие организованных мероприятий и обучающихся, вовлеченных в мероприятия, как в качестве участников, так и в качестве организаторов	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
2.3.	Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся «группы риска»	2.3.1	Наличие мероприятий, организованных для данной группы обучающихся,, включившихся в позитивную повестку на уровне класса/ образовательной организации/ муниципалитета, обучающихся, охваченных дополнительным образованием и обучающихся, снятых с различных видов учёта	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
		2.3.2	Совместно с социальным педагогом проработана система индивидуального сопровождения и наставничества обучающихся	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
	Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 12 баллов				**12**	**0**	**0**	**0**	
3.	**Показатели по просветительской работе с участниками образовательных отношений по вопросам воспитания**								
3.1.		3.1.1	Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о воспитательной работе в ОО, деятельности первичных отделений, Орлята России и других – не менее 1 раза в месяц	отсутствие – 0 баллов, наличие – 5 баллов	5				В месяц подведения итогов
	Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 5 баллов				**5**	**0**	**0**	**0**	
4.	**Взаимодействие с участниками образовательного процесса**								

4.1.	Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программы воспитания	4.1.1	Результаты совместной работы советника с педагогическими работниками образовательной организации (учителями, педагогом-организатором, педагогом-библиотекарем, социальным педагогом и другими специалистами в области воспитания, классными руководителями) по реализации программы воспитания	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
		4.1.2	Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
		4.1.3	Наличие социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
		4.1.4	Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
	Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 12 баллов				12				
5.	**Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями**								
5.1.	Вовлечение обучающихся в Российском движении детей и молодежи «Движение первых» (далее – РДДМ)	5.1.1	Поддержка создания первичного отделения РДДМ в образовательной организации Наличие обучающихся, вовлеченных в мероприятия РДДМ Наличие начальных классов, реализующих программу «Орлята России»	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
5.2.	Организация работы школьного актива	5.1.2	Наличие обучающихся, включенных в деятельность школьного актива Наличие обучающихся, участвующих в программе «Орлята России» в качестве наставников для обучающихся начальных классов	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
5.3.	Создание Центра детских инициатив	5.3.1	Наличие обучающихся, реализовавших свои идей и инициативы	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
		5.3.2	Наличие мероприятий, проведенных по инициативе обучающихся	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
	Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей - 12 баллов				12				
6.	**Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях**								
6.1.	Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в т.ч. тематических смен в федеральных детских центрах)	6.1.1	Наличие обучающихся, вовлеченных в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
		6.1.2	Наличие обучающихся, участвующих в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
		6.1.3	Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
	Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей - 9 баллов				9				
7.	**Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий**								
7.1.	Освоение дополнительных профессиональных программ	7.1.1	Освоение дополнительных профессиональных программ по направлению (профилю) деятельности в организации в форме курсов, стажировки (в течение последних 3-х лет) (показатель сохраняется на календарный год)	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				Показатель сохраняется на календарный год
		7.1.2	Применение современных педагогических технологий, в том числе ИКТ	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	3				В месяц подведения итогов
	Максимально возможное количество баллов по 7 группе показателей - 6 баллов				6				

8.	**Участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной**								
8.1.	**Участие в работе методических (профессиональных) объединений (штаб воспитательной работы образовательной организации, координационный центр при Управлении молодежной политикой, сообщества муниципального (регионального, всероссийского) уровня и т.д.)**	8.1.1.	Участие в работе методических (профессиональных) объединений, в том числе творческих (проблемных) групп	отсутствие – 0 баллов, наличие – 4 балла	**4**				В месяц подведения итогов
		8.1.2.	Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса (разработка (внесение изменений) программных, методических, дидактических материалов)	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	**3**				В месяц подведения итогов
		8.1.3.	Участие в профессиональных конкурсах (показатель сохраняется на календарный год)	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	**3**				В месяц подведения итогов
		8.1.4.	Профессионально-общественная деятельность (участие в профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие во всероссийских и региональных форумах, участие в грантовых и молодежных конкурсах и др)	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	**3**				В месяц подведения итогов
		8.1.5.	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной (представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.)	отсутствие – 0 баллов, наличие – 3 балла	**3**				В месяц подведения итогов
	Максимально возможное количество баллов по 8 группе показателей - 16 баллов				**16**	**0**	**0**	**0**	
9.	**Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога**								
9.1.	**Иной показатель**	9.1.1.	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 ППк	на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла на региональном уровне и выше - 5 баллов	**5**				В месяц подведения итогов
		9.1.2.	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
		9.1.3.	Соблюдение сроков и требований к ведению школьной документации, отчетов	отсутствие замечаний - 3 балла наличие – 0 баллов	**3**				В месяц подведения итогов
		9.1.4.	Работа с педагогами: консультирование, помощь в проектировании и корректировке ИПР, АООП	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	**5**				В месяц подведения итогов
		9.1.5.	Сопровождение детей на медосмотры, олимпиады, экскурсии, ГВЭ,ОГЭ, ЕГЭ и т.д.	при условии отсутствия травматизма и (или) других происшествий	**5**				В месяц подведения итогов
	Максимально возможное количество баллов по 9 группе показателей - 23 балла				**23**	**0**	**0**	**0**	
	Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов				**100**	**0**	**0**	**0**	
					подписи				
	Подписи членов комиссии: ( ) ( )								

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учителя-дефектолога

Ф.И.О. педагогического работника _____

Отчетный период: месяц, год _____

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы учителя	Баллы руководителя ШМО	Баллы зам.дир.	Критерии эффективности учителя
1.	**Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности**								
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 психолого-педагогическим сопровождением	1 балл за каждого ученика сверх нормы (не более 10 баллов)	10				В месяц подведения итогов
		1.2.3.	отсутствие жалоб, обращений в администацию 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
	Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 36 баллов				**36**	**0**	**0**	**0**	
2.	**Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей**								
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	**наличие победителей** на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 5 баллов **наличие призеров** на муниципальном уровне - 2 балла региональном и выше - 4 балла **наличие участников** на муниципальном уровне - 1 балла, на региональном уровне - 2 балла на всероссийском уровне - 3 балла	5				В месяц подведения итогов
	Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 5 баллов				**5**	**0**	**0**	**0**	
3.	**Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника**								
	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 уровне - 3 балла муниципальном уровне - 5 баллов региональном и всероссийском - 7 баллов дистанционные конкурсы - 1 балл **участие:** 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
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 22 балла					**22**	**0**	**0**	**0**	
4.	**Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога**								
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 ППк	**жюри:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов **орг.комитет:** на школьном уровне - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла региональном и выше - 4 балла **председатель жюри:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов **Члены ППк, ТПМПК:** на школьном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 4 балла региональном и выше - 5 баллов ***в сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.1.2.***	5				В месяц подведения итогов
		4.1.3.	ведение раздела на школьном сайте и ежемесячное обновление информации	наличие – 7 баллов, отсутствие – 0 баллов	7				В месяц подведения итогов
		4.1.4.	составление планов, программ, разработок занятий	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		4.1.5.	своевременное и качественное заполнение индивидуальных карт развития обучающихся, получающих дефектологическую помощь	наличие – 5 баллов, отсутствие – 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
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 37 баллов					**37**				
Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов					**100**	**0**	**0**	**0**	
					подписи				
	Подписи членов комиссии:								