

УЧТЕНО

мотивированное мнение  
первичной профсоюзной организации  
(Протокол № 08 от 23.12.2024)  
Председатель  
первичной профсоюзной организации  
МАОУ «СОШ №19»

Т.С. Прокшина

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «СОШ № 19»

С.М. Куранова



РАССМОТРЕНО

на общем собрании работников  
МАОУ «СОШ № 19»  
(Протокол № 03 от 23.12.2024)

### Положение

### о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 19»

#### I. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 19» (далее – МАОУ «СОШ № 19») разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 решения муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из муниципального бюджета, расположенных на территории МО «Северодвинск», постановлением Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области», постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па «Об утверждении Примерного отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 19» (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 руководителей, заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения

2.6. Требования к структуре фонда оплаты труда работников Учреждения.

3. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения.

4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Положением о

системе оплаты труда работников этого муниципального учреждения (далее – Положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается МАОУ «СОШ № 19» самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 и настоящим Положением.

6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

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

6.2. Государственных гарантий по оплате труда.

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

6.4. Постановления Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска»; Постановления Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па «Об утверждении Примерного отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск»».

6.5. Настоящего Положения.

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

6.7. Мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

7. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

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

7.2. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты).

7.3. Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

9. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников Учреждения не должны дублировать друг друга.

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

Месячная заработка 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.

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.

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

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

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

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

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

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

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

13. В целях настоящего Положения:

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

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

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

14. Должности (профессии) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, распределены по категориям (группам) должностей (профессий) и определены в Приложении № 1 к настоящему Положению, на основе соответствующих категорий (групп) должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, утвержденных 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 муниципального образования «Северодвинск»

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

14.2. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся

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

## 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. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда Учреждения.

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

В трудовой договор работника Учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в муниципальном учреждении, устанавливаются Учреждения самостоятельно.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений.

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

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

нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

4.1. Повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения).

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

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

5.1. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) 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 по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) 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 по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

6.1. Работа в классах (группах) МАОУ «СОШ № 19», 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 адаптированные основные общеобразовательные программы - размер повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «СОШ № 19» составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от продолжительности работы с обучающимися (воспитанниками).

6.3. Работа в логопедических пунктах – минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

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).

7. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по Учреждению, 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 по Учреждению составляет 20-30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника:

классное руководство во 2-9, 11 классах	20-25 %
классное руководство в 1, 10 классах	30 %

Независимо от повышающего коэффициента к окладу работнику устанавливается дополнительное денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства.

Дополнительное денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства устанавливается ежемесячно (ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство) в размере 5000 рублей, независимо от размера повышающего коэффициента к окладу, установленному пунктом 7.1 раздела II настоящего Положения.

При условии осуществления классного руководства в двух и более классах устанавливается не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство одному педагогическому работнику с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов, согласно Правил, утвержденных п.11 Постановления Правительства РФ от 04.04.2020 № 448.

В трудовой договор работника Учреждения подлежит включению размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в каждом классе.

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

Дополнительное денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства устанавливается педагогическому работнику, которому установлен повышающий коэффициент к окладу 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 общеобразовательные программы, включая адаптированные общеобразовательные программы. 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.

7.2. Работа по проверке тетрадей (письменных работ) - минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, при этом, размер повышающего коэффициента зависит от продолжительности данной работы (учебной нагрузки педагога), и от ее объема.

Размеры повышающего коэффициента к окладу по Учреждению за работу по проверке тетрадей (на 18 часов учебной нагрузки, у преподавателя – организатора ОБЗР на 9 часов учебной нагрузки) составляют:

в начальных классах (1-4)	20 %
по русскому языку и литературе	20 %
математике	20 %
иностранныму языку, химии, географии, биологии, истории, обществознанию, физике	8 %
ИЗО, ОБЗР, музыке, информатике, труду (технологии)	5%

7.3. Заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), спортивным залом, тренажерным залом, бассейном, музеем, творческой мастерской, учебной мастерской, учебно-опытными участками (теплицами), учебно-консультационными пунктами, руководство методическими объединениями (творческими, рабочими группами), предметно-цикловыми комиссиями – минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению составляет 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размеры повышающего коэффициента к окладу по Учреждению за заведование учебным кабинетом составляют:

учебным кабинетом классом), библиотекой	5 %
кабинетом физики, химии	18 %
кабинетом биологии, информатики	15 %
кабинетом обслуживающего труда	20 %
спортивным залом, бассейном, спортивной площадкой	20 %
актовым залом, музеем	10 %
учебными мастерскими	25 %

Размеры повышающего коэффициента к окладу по Учреждению за руководство методическими объединениями, муниципальным методическим объединением, творческими, рабочими группами составляют:

муниципальным методическим объединением	15%
методическим объединением учителей	10%
рабочей, творческой группой	10%

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению по нескольким основаниям, указанным в пункте 7 настоящего Положения, то общий размер повышающего коэффициента по муниципальному учреждению определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 7 настоящего Положения.

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 класса водителю.

8.3. 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.

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, %
«Педагог-наставник»	25
«Педагог-методист»	23
Высшая квалификационная категория	20
Первая квалификационная категория	10

9.2. Персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с установлением работнику квалификационных категорий «педагог-методист» и «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.

9.3. Минимальные 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	10
Первая квалификационная категория	7
Вторая квалификационная категория	5

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

новым системам оплаты труда.

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

12. В трудовой договор работника Учреждения подлежит включению объем учебной нагрузки, в соответствии с которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу.

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

1. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятym 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, занятym 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, занятym 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. Минимальный размер выплат работникам, занятym 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, занятym 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, занятym 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 муниципального учреждения.

4.4. Молодежи (лицам в возрасте до 35 лет включительно) устанавливается ежемесячная дополнительная процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера. При этом общая сумма дополнительной процентной надбавки, установленной в соответствии с частью первой данного пункта, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленной работнику в соответствии с действующим законодательством, составляет 80 процентов.

Выплата дополнительной процентной надбавки выплачивается в полном размере с первого дня работы и прекращается при установлении работнику 80 процентов надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии с п.4 решения Совета депутатов Северодвинска от 24.06.2021 № 357 (ред. от 20.06.2024) «О гарантиях и компенсациях лицам, работающим в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях, расположенных на территории городского округа Архангельской области «Северодвинск».

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

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере.

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

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

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

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

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

5.3. Оплата работы в нерабочие праздничные дни осуществляется сверх минимального размера оплаты труда.

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

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

5.5. Выплата за работу в ночное время производится сверх минимального размера оплаты труда.

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором производится сверх минимального размера оплаты труда.

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

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

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

6. Установленные настоящим Положением выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с соблюдением

следующего:

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

6.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.3.1 - 2.3.4 под пункта 2 данного раздела настоящего Положения, устанавливаются работнику Учреждения соглашением сторон трудового договора.

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

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

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

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, если иное не установлено действующим законодательством.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.1. Премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

3.5. Надбавка за ученую степень.

3.6. Надбавка за ученое звание.

3.7. Надбавка за почетное звание.

3.8. Надбавка за спортивное звание.

3.9. Премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Северодвинск» (далее - премиальная выплата при награждении).

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

3.11. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории).

3.12. Надбавка по Учреждению.

3.13. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

4. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

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

4.1.1. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые

периоды. Премируемым периодом для Учреждения является месяц (ежемесячная премиальная выплата). Премиальные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премиуемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

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

4.1.3. Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премиуемом периоде.

4.1.4. Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами директора Учреждения об их начислении.

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

4.2.1. Премиальные выплаты 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 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 премиальной выплаты или ее неначислении).

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

4.3.1. За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией - 50%.

4.3.2. За невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения - 40%.

4.3.3. За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности - 40%.

Размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы.

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

4.4. Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

4.4.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премиуемом периоде.

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

4.4.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премиуемом периоде.

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

4.5. В приказе директора Учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

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. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения разработаны на основании Перечня показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, определенных Приложением № 4 к Примерному отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па, исходя из специфики деятельности работников Учреждения и приведены в Приложении № 9 настоящего Положения.

5.4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников также приведены в Приложении № 9 настоящего Положения. При совмещении (совместительстве) профессий (должностей) показатели и критерии эффективности деятельности предоставляются работником по основной должности.

5.5. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников Учреждения. Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, является месяц.

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 Положением о системе оплаты труда эквивалент одного балла утверждается приказом директора 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 Учреждения с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом директора Учреждения.

5.8. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами директора 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. Премиум периодом для Учреждения является месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы). Премии за интенсивность и высокие результаты работы должны начисляться за те же премиумные периоды, за которые начисляются премиальные выплаты 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 суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

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

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

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

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

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

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

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

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

Конкретные виды выплат за выполнение особо важных и сложных работ в Учреждения приведены в Приложении № 8 к данному Положению.

6.2. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом директора Учреждения.

7. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам, 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 начисляются ежемесячно.

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

7.3. Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	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
От 15 до 20 лет	7
От 20 до 25 лет	8
От 25 и более лет	9

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.

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 № 3 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 ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в муниципальном учреждении.

8.1. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в муниципальном учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

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

8.3. Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

8.5. Размеры надбавки за ученую степень составляют:

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

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

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

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

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

9.3. Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

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

9.5. Размеры надбавки за ученое звание составляют:

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

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

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

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

10.2. Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание, приведен в Приложении 6 к настоящему Положению.

10.3. Надбавка за почетное 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 почетное звание составляет 5-10 % процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размеры надбавок за почетное звание в Учреждения составляют:

Виды почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков в соответствии с Приложением 6 к настоящему Положению	Размер надбавки (процент должностного оклада)
1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации	10
2. Государственные награды Российской Федерации:	
2.1. Почетные звания Российской Федерации	10
2.2. Ордена и медали Российской Федерации	10
3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания)	5
4. Нагрудные знаки и значки	5

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 Учреждения.

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

11.2. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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

12. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления муниципального округа Архангельской области «Город Северодвинск».

12.1. К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, 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 премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

12.3. К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми

начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

12.4. К наградам органов местного самоуправления муниципального округа Архангельской области «Город Северодвинск», в связи с награждениями которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные Городским Советом депутатов муниципального образования «Северодвинск», награды Главы Северодвинска, награды Администрации Северодвинска.

12.5. Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

12.5.1. Размеры премиальной выплаты при награждении составляют:

5000 рублей - при награждении государственными наградами Российской Федерации;

3000 рублей - при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;

1500 рублей - при награждении наградами Архангельской области;

1000 рублей - при награждении наградами муниципального округа Архангельской области «Город Северодвинск».

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 23 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием - 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

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

14.3. Надбавка за квалификационные категории начисляется ежемесячно.

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

14.6. При истечении срока действия квалификационной категории работникам Учреждения может быть установлена надбавка за квалификационные категории с учетом имеющейся 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 муниципального 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 годаувольняется, 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.

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 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 муниципальному учреждению устанавливается Учреждения при наличии следующих оснований:

– 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;
- за учет и списание прекурсоров;
- 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 госпабликсов на официальных страницах Учреждения в сети «Интернет»;
- работа по интеграции информационно-коммуникационной платформы «Сфераум» 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;
- 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 просветительской 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;
- за результативное участие работников Учреждения в сдаче нормативов ВФСК ГТО;
- 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.

15.2. Надбавка по учреждению устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада).

В приказах директора Учреждения указываются конкретные размеры, причины (основания) и период времени, когда работникам Учреждения назначается надбавка по муниципальному учреждению. Конкретные причины (основания) приведены в пункте 15 раздела IV настоящего Положения.

16. Премия (денежное вознаграждение) 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. Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, премия (денежное вознаграждение) выплачивается двумя частями:

1. первая выплата производится согласно закрытию календарного года;
2. вторая выплата производится по окончанию курса.

16.2. Премии (денежное вознаграждение) за оказание платных образовательных и иных платных услуг для работников, относящихся к основному персоналу Учреждения, определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемой на выплату премий (денежных вознаграждений) за оказание платных образовательных и иных услуг, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период

всеми работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта.

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

Положение о платных образовательных услугах Учреждения определяет порядок начисления премий (денежных вознаграждений) 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 муниципального учреждения подлежат включению:

17.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

17.1.2. Основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 3.1 и 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения) 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 МАОУ «СОШ № 19» на основании приказов директора Учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

17.3. Выплаты стимулирующего характера, включенные в трудовые договоры работников Учреждения в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказом директора Учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждения в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

2. К выплатам социального характера относятся:

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

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

2.3. Выходное пособие.

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

коэффициентов к окладам, образующим новый оклад в соответствии с пунктом 5 раздела II настоящего Положения. Работникам (вновь принятым), не отработавшим полного календарного года, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному в году времени.

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

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

4. 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.

5. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника учреждения начисляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленного трудовым договором, 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.

6. 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.

7. 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.

8. Перечень социальных выплат и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника учреждения.

## VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 19»

1. Заработка плата руководителю устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений сферы муниципального образования «Северодвинск», 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. Заработка плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

3.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются:

заместитель директора по УВР, главный бухгалтер	должностной оклад ниже должностного оклада руководителя на 20 %
заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР	должностной оклад ниже должностного оклада руководителя на 25 %

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

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 муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) 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 данного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее – основной должности), орган Администрации Северодвинска, который от имени муниципального округа Архангельской области «Город Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, издает распоряжение о возложении исполнения обязанностей руководителя Учреждения, с работником заключается дополнительное соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника к трудовому договору (далее – соглашение) заместителя руководителя или иного работника Учреждения.

В соглашение, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником Учреждения, в установленном порядке включается условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя Учреждения в отношении

соответствующего заместителя руководителя или иного работника Учреждения документов по основной должности:

проектов соглашений об изменении условий трудового договора;  
приказов о начислении выплат компенсационного характера;  
приказов о начислении выплат стимулирующего характера;  
приказов о начислении выплат социального характера.

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

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

- 4.1. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением.
- 4.2. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.
- 4.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.
- 4.4. Премиальная выплата при награждении.
- 4.5. Надбавка за почетное звание.

5. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением устанавливается заместителям руководителей и главному бухгалтеру с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование муниципального учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

5.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением являются:

5.1.1. 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 оплату труда работников Учреждения;
- 5) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);
- 6) своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов Учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам Северодвинска, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;
- 7) осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Учреждения, ведению бухгалтерского учета,

представлению бухгалтерской отчетности;

8) выполнение требований пожарной безопасности;

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

10) обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения, установленных 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).

5.1.2. Основанием для начисления премии за качественное руководство Учреждения 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.

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

5.2.1. 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.

5.2.2. 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.

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

5.2.4. Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство МАОУ «СОШ № 19» является календарный месяц.

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

5.2.6. 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.

5.2.7. Руководитель МАОУ Учреждения обеспечивает контроль достоверности представленной информации.

5.4. Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде, а также эквивалента одного балла в рублях.

5.4.1. За максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство муниципальным 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 МАОУ «СОШ № 19», 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, устанавливаются приказом руководителя МАОУ «СОШ № 19» в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

Работники Учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

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

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

5.5.1. Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются в абсолютных размерах.

5.5.2. Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство муниципальным учреждением).

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

5.6. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением снижается:

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

5.6.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением

трудовых обязанностей работника.

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

5.6.4. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителей муниципальных учреждений).

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

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

5.7. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением не начисляется:

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

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

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

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

5.8. 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 муниципальным учреждением.

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

5.8.2. Дополнительная премия за качественное руководство муниципальным учреждением по основаниям, предусмотренным пунктом 7.7 раздела VI настоящего Положения».

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

6.1. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1 раздела VIII настоящего Положения.

6.2. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается приказом руководителя Учреждения в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

7. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата 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.

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 руководителя, 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 начисляются на основании приказа руководителя Учреждения в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

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

Выплаты социального характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

10. Средняя заработка 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.

10.1. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячных заработных плат остальных работников Учреждения (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального округа Архангельской области «Город Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, применительно к каждому муниципальному учреждению.

10.1.1. В МАОУ «СОШ № 19» 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.

10.1.2. Распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального округа Архангельской области «Город Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя Учреждения утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

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

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

10.1.5. Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального округа Архангельской области «Город Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя МАОУ «СОШ № 19».

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

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

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

10.2.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети интернет (далее – сеть интернет) на официальном интернет-сайте органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального округа Архангельской области «Город Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя Учреждения, не позднее 1 мая года, следующего за отчетным годом.

10.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения предоставляется руководителем Учреждения в орган Администрации Северодвинска, который от имени муниципального округа Архангельской области «Город Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя МАОУ «СОШ № 19», не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

10.3.1. В составе информации, подлежащей размещению в сети Интернет, указывается полное наименование муниципального учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество лица, в отношении которого размещается информация.

10.3.2. 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.

10.3.3. Расчетным периодом считается прошедший финансовый год.

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

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

12.1. Определение учебной нагрузки заместителям директора, 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 данном случае устанавливается приказом руководителя

## VII. Другие вопросы оплаты труда

1. Руководитель Учреждения ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает штатное расписание, включающее все должности работников 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 или представительного органа работников ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января).

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

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

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

6. Для работников, заработка платы 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 заработка 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 должностях: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), слесарь-сантехник, рабочий по обслуживанию хлораторной установки. Учётный период составляет 1 календарный год, при этом нормальное количество рабочего времени исчисляется по расчётному графику шестидневной рабочей недели с одним выходным днем (воскресенье).

Оплата по должностям: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), слесарь-сантехник, рабочий по обслуживанию хлораторной установки производится согласно установленному окладу, исходя из выработанной нормы часов по утвержденному графику работы.

## VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 19»

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

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

2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников 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 органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального округа Архангельской области «Город Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении Учреждения, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

4. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 19», установленных настоящим Положением.

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

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

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

6.1. Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников Учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников 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 Учреждения с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения (пункты 2 – 3 раздела VIII настоящего Положения).

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

вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

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

7.2.3. Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

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

7.3.1. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава Учреждения, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премиируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за качественное руководство муниципальным учреждением тем работникам, в отношении которых в этот премиируемый период не были приняты решения о начислении премии за качественное руководство муниципальным учреждением. Размеры этих премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются в соответствии с пунктом 7.5 раздела VI настоящего Положения.

7.3.2. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премиируемый период календарного

года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года (если иное не предусмотрено положением), на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премиируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с пунктом 4.2.2 раздела IV настоящего Положения.

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

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

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

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

Приложение № 1  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 19»  
г. Северодвинска Архангельской области,  
утвержденному приказом директора  
от 28.12.2024 № 308

**Перечень  
должностей (профессий) работников, относящихся  
к административно-управленческому и вспомогательному персоналу  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 19» г. Северодвинска Архангельской области**

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

Приложение № 2  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 19»  
г. Северодвинска Архангельской области,  
утвержденному приказом директора  
от 28.12.2024 № 308

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по  
профессиональным квалификационным группам должностей работников  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 19» г. Северодвинска Архангельской области**

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), рублей
<b>1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	11 335
3 квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог;	11 545
4 квалификационный уровень: советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13 123
преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; учитель; учитель-логопед (логопед); учитель-дефектолог (дефектолог);	11 618
<b>2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b>	
<b>2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень: лаборант; техник	6 178
<b>2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>	
1 квалификационный уровень: специалист по охране труда; бухгалтер; документовед; специалист по кадрам	11 411 7 453

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; сторож (вахтер); оператор хлораторной установки	5 500
2 квалификационный уровень: слесарь-сантехник	5 671
4. Профессионально - квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень: медицинская сестра	7 453
5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
5.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» библиотекарь	11 335

Приложение № 3  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 19»  
г. Северодвинска Архангельской области,  
утвержденному приказом директора  
от 28.12.2024 № 308

**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 № 4  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 19»  
г. Северодвинска Архангельской области,  
утвержденному приказом директора  
от 28.12.2024 № 308

**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 ССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности ССР 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 ССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в муниципальном образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):
  - преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, 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 № 19»  
г. Северодвинска Архангельской области,  
утвержденному приказом директора  
от 28.12.2024 № 308

**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, служебные 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 призывае (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, прaporщиков, 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, прaporщиков, 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 № 19»  
г. Северодвинска Архангельской области,  
утвержденному приказом директора  
от 28.12.2024 № 308

**Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков,  
за наличие которых работникам общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 19» г. Северодвинска Архангельской области  
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 № 19»  
г. Северодвинска Архангельской области,  
утвержденному приказом директора  
от 28.12.2024 № 308

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

<i>№ /н</i>	<i>Должность, по которой присвоена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1</i>
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 жизнедеятельности, 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 жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования
4	Мастер производственного обучения	Учитель трудового обучения (труда, технологии), преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
5	Учитель 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 № 19»  
г. Северодвинска Архангельской области,  
утвержденному приказом директора  
от 28.12.2024 № 308

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

1. За непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных программ.
2. За соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований к процедуре при выполнении работ.
3. За соблюдение сроков выполнения работ (оказания услуг).
4. За качественную подготовку и проведение мероприятий.
5. За проведение дополнительных занятий с обучающимися, повторно сдающими ГИА.
6. За выполнение обязанностей внештатного инспектора по ПБ; за работу по охране труда.
7. За выполнение обязанностей уполномоченного по решению задач в области ГО и ЧС школы.
8. За эффективную работу по организации питания, подготовку к летней оздоровительной кампании.
9. За результативное участие работников в конкурсах, программах, соревнованиях
  - городских,
  - областных,
  - всероссийских.
10. За результативное участие в различных городских, областных, российских, международных программах.
11. За организацию и проведение разовых городских и областных мероприятий (семинаров, конференций и т.п.) на базе школы.
12. За обслуживание компьютерной техники.
13. За подготовку и проведение массовых мероприятий, за музыкальное оформление мероприятий.
14. За организацию совместной работы с предприятиями города, области.
15. За экспериментальную работу, участие в творческих и проблемных группах.
16. За результативную работу по оформлению кабинета, мастерской.
17. За внедрение в образовательный и управлеченческий процесс информационных технологий.
18. За работу по развитию учебно-методической базы школы; качественные ремонтные работы.
19. За разработку и проведение различных курсов.
20. За подготовку срочных внеплановых отчётов, мониторингов.
21. Достижение высоких конечных результатов внедрения новых форм и методов работы.
22. Осуществление финансово-экономических расчетов при организации направлений приносящей доход деятельности
23. Участие в разработке основной и/или адаптированной образовательных

программ.

24. 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.

25. Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности, наличие интерактивных форм обучения.

26. Организация и реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.

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

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

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

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

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

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

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

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

35. Руководство и организация деятельности госпаблик на официальных страницах учреждения в сети «Интернет».

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

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

**Премиальные выплаты устанавливаются за работу, не входящую в круг должностных обязанностей.**

Правом на получение этих выплат пользуются все работники школы, независимо от квалификации и стажа работы.

Надбавки могут устанавливаться директором школы ежемесячно, на полугодие, год в пределах бюджетных ассигнований по оплате труда, на основании представления работников, контролирующих данный вид деятельности или направление работы

**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 комиссии	Срок установления критерия
<b>1. Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>								
1.1.	Обеспечение высокого качества обучения обучающихся	1.1.1. Успеваемость обучающихся за четверть, полугодие год.	100% успеваемость - 1 балл	1				
		1.1.2. Качество знаний за четверть, полугодие, год с учётом коэффициента сложности предмета	русский язык, математика, алгебра, геометрия, физика, химия, информатика, иностранный язык 50%-60% - 2,5 балла; 61%-70% - 3 балла; 71%-80% - 4 балла; 81%-100% - 5 баллов  литература, история, биология, география, обществознание 50%-60% - 1,5 балла; 61%-70% - 2,5 балла; 71%-80% - 4 балла; 81%-100% - 5 баллов  ОБЗР, физическая культура, музыка, труд (технология), ИЗО, ОДНКНР 50%-60% - 1 балл; 61%-70% - 2 балла; 71%-80% - 3 балла; 81%-90% - 4 балла; 91%-100% - 5 баллов  коэффициент показателя по учителям начальных классов складывается из показателей качества знаний по преподаваемым предметам путём расчёта среднего показателя. 60%-70% - 2 балла; 71%-80% - 3 балла; 81%-90% - 4 балла; 91%-100% - 5 баллов  В классах обучающихся с ОВЗ: 30%-40% - 2 балла; 41%-50% - 3 балла; 51%-60% - 4 балла; 61%-100% - 5 баллов  В случае, если учитель ведёт несколько предметов, также рассчитывается средний показатель. В сумме по пункту 1.1.2. не более максимально возможного	5				
				Средний балл				Устанавливается на срок до следующей аттестации обучающихся

1.1.3.	Сохранение и положительная динамика качества знаний по итогам отчетного периода (для классных руководителей)	при сохранении качества знаний - 0,5 баллов при положительной динамике - 1 балл	1		
1.1.4.	Отсутствие обучающихся, имеющих одну "3" (для учителей-предметников)	отсутствие - 1 балл наличие - 0 баллов	1		
1.1.5.	Результативность ГИА (по итогам первого этапа)	при 100%-ной успеваемости общеобразовательные классы: при показателе выше среднего по городу - 4 балла  при 100%-ной успеваемости для обучающихся с ОВЗ: 30- 40% - 2 балла 41- 50% - 2,5 балла 51- 60% - 3 балла 61- 100% - 4 балла  <i>V случае, если учитель работает в общеобразовательных классах и в классах для детей с ОВЗ, рассчитывается средний показатель. В сумме по пункту 1.1.5. не более максимально возможного</i>	4		
1.2.	Результативность участия в независимой оценке качества образования (системные исследования качества подготовки обучающихся, международные национальные исследования качества образования, Всероссийские проверочные работы)	за количественный показатель (количество обучающихся, успешно прошедших ГИА (набравших при сдаче ГИА количество баллов не ниже минимального)) : от 1 до 10 человек - 2 балла, 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 - 3,2 балла, от 36 до 40 человек - 3,75 балла, более 40 человек - 4 балла.	4		
1.2.1.	Успеваемость обучающихся	при 100%-ной успеваемости - 1 балл	1		
1.2.2.	Качество знаний	50%-60% - 0,5 балл; 61%-70% - 1 балл; 71%-80% - 1,5 балла; 81%-100% - 2 балла	2		
1.3.	Соответствие деятельности образовательной организации законодательству Российской Федерации в области образования	1.3.1. Обеспечение безопасных условий для обучающихся, сохранение их здоровья  отсутствие травм: при организации образовательного процесса, включая перемены, в кабинетах повышенной опасности (физика, химия, информатика, технология, физическая культура) – 1 балл, в остальных кабинетах – 0,5 балла	1		
1.3.2.	Отсутствие жалоб, обращений в администрацию школы, вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	отсутствие - 1 балл; наличие - 0 баллов	1		

1.4.	<b>Инновационная деятельность</b>	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	школьный уровень - 0,5 балла, муниципальный уровень - 1 балл, региональный уровень - 2 балла, всероссийский уровень - 3 балла	<b>3</b>					В месяц подведения итогов
	<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 24 балла</b>					<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Показатели, характеризующие доступность и результативность воспитательной деятельности</b>										
2.1.	<b>Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников и организация дополнительного образования</b>	2.1.1.	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 других мероприятий в рамках внеурочной деятельности	наличие -2 балла, 0 баллов	отсутствие -	<b>2</b>				В месяц подведения итогов
		2.1.2.	Организация и проведение воспитательных мероприятий (для классных руководителей): праздники, экскурсии, выездных мероприятий и т.д.	наличие двух и более мероприятий в месяц - 2 балла менее двух мероприятий или отсутствие - 0 баллов		<b>2</b>				
		2.1.3.	Участие в муниципальных социально-педагогических программах	участие - 2 балла, результативное участие - 3 балла		<b>3</b>				
2.2.	<b>Проведение работы по профилактике безнадзорности и правонарушений совершеннолетних (для классных руководителей)</b>	2.2.1.	Отсутствие обучающихся, систематически не посещающих уроки	отсутствие - 0,5 балла наличие - 0 баллов		<b>0,5</b>				В месяц подведения итогов
		2.2.2.	Отсутствие обучающихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в МКДН, ОПДН и т.п.	отсутствие - 0,5 балла наличие - 0 баллов		<b>0,5</b>				
		2.2.3.	Вовлечение обучающихся, состоящих на различных видах учета, в систему дополнительного образования в соответствии с данными в ГИС "Навигатор дополнительного образования Архангельской области"	при показателе 100% - 1 балл		<b>1</b>				
		2.2.4.	Осуществление патронажа семей обучающихся	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов		<b>2</b>				
2.3.	<b>Организация участия обучающихся в профориентационной деятельности</b>	2.3.1.	Организация, проведение мероприятий по профориентации обучающихся	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов		<b>2</b>				В месяц подведения итогов
	<b>Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 13 баллов</b>					<b>13</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	

3 Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей									
3.1.	Организация участия обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников	3.1.1.	Наличие обучающихся победителей и призеров всероссийской олимпиады, проводимой на различных уровнях	наличие победителей (по предмету): на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 4 балла, региональном и выше уровнях - 5 баллов, <b>наличие призеров (по предмету):</b> на школьном уровне - 1 балл, на муниципальном уровне - 3 балла, региональном и выше уровнях - 4 балла <b>наличие участников:</b> на муниципальном уровне - 1 балл, на региональном и выше уровнях - 2 балла <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 3.1.1.</i>	на	5			На год с момента установления
3.2.	Организация участия обучающихся в конкурсных мероприятиях, конференциях, олимпиадах	3.2.1.	Наличие обучающихся победителей и призеров очных конкурсов, олимпиад, марафонов, проводимых на различных уровнях	наличие победителей: школьном уровне - 1,5 балла; на муниципальном уровне - 2 балла, региональном и выше уровнях - 3 балла, <b>наличие призеров:</b> на школьном уровне - 1 балл, на муниципальном уровне - 1,5 балла, региональном и выше уровнях - 2 балла, <b>наличие участников:</b> на школьном уровне - 0,5 балла, на муниципальном уровне - 1 балл, на региональном и выше уровнях - 1,5 балла <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 3.2.1.</i>	на	3			В месяц подведения итогов
		3.2.2.	Наличие обучающихся победителей, призеров международных и всероссийских игр-конкурсов ("Русский медвежонок", "Кенгуру", "Британский бульдог", "KIT", "ЧиГ", "Астра", "Легас" и др.)	наличие победителей, призеров школьном уровне - 0,5 балла; на муниципальном уровне - 1 балл; на региональном уровне - 1,5 балла; на федеральном и международном уровне - 2 балла	на	2			
		3.2.3.	Наличие обучающихся победителей, призеров дистанционных олимпиад, конкурсов	победитель - 1,5 балла, призер - 1 балл		1,5			
		3.2.4.	Работа над индивидуальным проектом в 9-10 классах (приказ по ОО)	За 1 человека - 1 балл, но не более 5 баллов		5			Устанавливает на срок работы над проектом (по приказу ОО)

		3.2.5.	Наличие обучающихся победителей, призеров, участников конкурсов научно-исследовательских и проектных работ	<p><b>наличие победителей:</b> на школьном уровне - 1,5 балла; на муниципальном уровне - 2,5 балла, на региональном уровне - 3,5 балла, на всероссийском и международном уровне - 4 балла</p> <p><b>наличие призеров:</b> на школьном уровне - 1 балл, на муниципальном уровне - 2 балла, региональном уровне - 2,5 балла, на всероссийском и международном уровне - 3 балла</p> <p><b>наличие участников:</b> на школьном уровне - 0,5 балла, муниципальном уровне - 1 балл, региональном уровне - 1,5 балла, на всероссийском уровне - 2 балла. <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 3.2.5.</i></p>	на	4						На год с момента установления
3.3.	<b>Организация участия в различных конкурсах, смотрах, в спортивных соревнованиях и т.д.</b>	3.3.1.	Наличие обучающихся победителей, призеров, участников спортивных соревнований, проводимых на различных уровнях (для учителей физической культуры и учителей начальных классов, ведущих физическую культуру)	<p><b>наличие победителей:</b> на школьном уровне - 1 балл; на муниципальном уровне - 2 балла; на региональном и других уровнях - 3 балла;</p> <p><b>наличие призеров:</b> школьном уровне - 1 балл; на муниципальном уровне - 1,5 балла; на региональном и других уровнях - 2 балла</p> <p><b>наличие участников:</b> на школьном уровне - 0,5 балла; на муниципальном уровне - 1 балл; на региональном и других уровнях - 1,5 балла</p>	на	3						В месяц подведения итогов
		3.3.2.	Наличие обучающихся, принявших участие в выполнении нормативов ГТО (для учителей физической культуры и учителей начальных классов, ведущих физическую культуру)	<p>до 5 человек - 0,5 балла; от 5 до 10 человек - 1 балл; от 10 до 20 человек - 1,5 балла; более 20 человек - 2 балла</p>		2						На полгода с момента установления
4.	<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 25,5 балла</b>						25,5	0	0	0		
4.1.	<b>Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, "Учитель года", "Педагогический дебют" и др.)</b>	4.1.1.	Наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях (конкурсы, проводимые Министерством Просвещения РФ, Министерством образования Архангельской области, Управлением образования Администрации Северодвинска	<p><b>наличие победителей:</b> на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 5 баллов; на региональном уровне - 6 баллов; на всероссийском уровне - 7 баллов</p> <p><b>наличие призеров:</b> школьном уровне - 1 балл; на муниципальном уровне - 4 балла; на региональном уровне - 5 баллов; на всероссийском уровне - 6 баллов</p> <p><b>наличие участников:</b> на школьном уровне - 0,5 балла; на муниципальном уровне - 3 балла; на региональном уровне - 4 балла; всероссийском уровне - 5 баллов <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 4.1.1.</i></p>	на	7						На год с момента установления

		4.1.2.	Наличие победителей, призеров дистанционных конкурсов	наличие победителей и призеров - 1 балл	1					В месяц подведения итогов
4.2.	Результативность участия педагога в мероприятиях различного уровня	4.2.1.	Обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (семинары, конференции, круглые столы, открытые уроки и т.д.)	на школьном уровне - 1 балл; на муниципальном уровне - 2 балла; на региональном и других уровнях - 3 балла	3					В месяц подведения итогов
		4.2.2.	Наличие публикаций педагогических работников (без учета публикаций, размещенных в сети "Интернет")	на школьном уровне - 1 балл; на муниципальном уровне - 2 балла; на региональном и других уровнях - 3 балла	3					
		4.2.3.	Наличие публикаций педагогических работников, размещенных в сети "Интернет"	наличие - 1 балл, - 0 баллов	1					
		4.2.4.	Участие в работе проблемных групп, творческих групп, рабочих групп, комиссии по распределению ФОТ	школьный уровень - 1 балл; другие уровни - 2 балла	2					
		4.2.5.	Участие в работе в качестве члена жюри, судьи на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, эксперта по проверке работ ГИА, ВПР и прочее, организатора мероприятий	<b>в качестве члена жюри:</b> на школьном уровне - 1 балл; на других уровнях - 2 балла <b>в качестве организатора:</b> на школьном уровне - 2 балла; на других уровнях - 3 балла <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 4.2.5.</i>	3					
		4.2.6.	Участие в аттестации педагогов в качестве эксперта в соответствии с региональной базой данных	за 1 человека - 1 балл, но не более 3 баллов	3					
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 23 балла</b>						23	0	0	0	
5.	<b>Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога</b>									
5.1.	Использование цифровой образовательной среды	5.1.1.	Ведение электронного журнала (выполнение показателей)	при 100% выполнении показателей (в течение месяца) - 3 балла	3					В месяц подведения итогов
		5.1.2.	Использование функционала ФГИС "Моя школа"	при условии использования не реже 1 раза в месяц - 1 балл	1					
		5.1.3.	Наличие обучающихся, зарегистрированных во ФГИС "Моя школа" (для классных руководителей)	при условии регистрации: 30-50% обучающихся класса - 0,5 балла; 50-80% обучающихся класса - 1 балл; 80-100% обучающихся класса - 1,5 балла	1,5					
		5.1.4.	Использование функционала ИКОП "Сфераум"	при условии ведения чатов с обучающимися и родителями: не менее 3 сообщений в неделю - 0,5 балла; не менее 10 сообщений в неделю - 1 балл	1					
		5.1.5.	Наличие обучающихся, зарегистрированных на ИКОП "Сфераум" (для классных руководителей)	при условии регистрации: 30-50% обучающихся класса - 0,5 балла; 50-80% обучающихся класса - 1 балл; 80-100% обучающихся класса - 1,5 балла	1,5					
5.2.	Предоставление информации	5.2.1.	Размещение на сайте ОО, в госпабликах информации, отражающей особенности работы ОО	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1					В месяц подведения итогов
5.3.	Участие в различных исследованиях, мониторингах	5.3.1.	Участие в опросах, мониторингах различного уровня	на школьном уровне - 0,5 балла; на муниципальном уровне - 1 балл; на других уровнях - 1,5 балла	1,5					В месяц подведения итогов



**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 комиссии	Срок установления критерия
<b>1. Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>								
1.1.	Обеспечение высокого качества обучения обучающихся	1.1.1. Успеваемость обучающихся за четверть, полугодие год.  1.1.2. Качество знаний за четверть, полугодие, год с учётом коэффициента сложности предмета	100% успеваемость - 1 балл  ОБЗР, физическая культура, музыка, труд (технология), ИЗО, ОДНКНР  50%-60% - 1 балл; 61%-70% - 2 балла; 71%-80% - 3 балла; 81%-90% - 4 балла; 91%-100% - 5 баллов  В классах обучающихся с ОВЗ: 30%-40% - 2 балла; 41%-50% - 3 балла; 51%-60% - 4 балла; 61%-100% - 5 баллов  В случае, если учитель ведёт несколько предметов, также рассчитывается средний показатель. В сумме по пункту 1.1.2. не более максимально возможного	1  5  Средний балл				
1.2.	Соответствие деятельности образовательной организации законодательству Российской Федерации в области образования	1.2.1. Обеспеченине безопасных условий для обучающихся, сохранение их здоровья  1.2.2. Отсутствие жалоб, обращений в администрацию школы, вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	при сохранении качества знаний - 0,5 баллов при положительной динамике - 1 балл  отсутствие - 1 балл наличие - 0 баллов  отсутствие - 1 балл наличие - 0 баллов	1  1				В месяц подведения итогов
								В месяц подведения итогов

1.3.	Инновационная деятельность	1.3.1.	Участие в образовательных (воспитательных) проектах инновационного характера на различных уровнях (подтверждается сертификатом, договором о сотрудничестве, приказом ОО), наличие pilotной 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	школьный уровень - 0,5 балла, муниципальный уровень - 1 балл, региональный уровень - 2 балла, всероссийский уровень - 3 балла	3						В месяц подведения итогов
	<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 13 баллов</b>					13	0	0	0		
<b>2. Показатели, характеризующие доступность и результативность воспитательной деятельности</b>											
2.1.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников и организация дополнительного образования	2.1.1.	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 других мероприятий в рамках внеурочной деятельности	наличие -2 балла, 0 баллов	отсутствие -	2					В месяц подведения итогов
		2.1.2.	Организация и проведение воспитательных мероприятий (для классных руководителей): праздников, экскурсий, выездных мероприятий и т.д.	наличие двух и более мероприятий в месяц - 2 балла менее двух мероприятий или отсутствие - 0 баллов		2					
		2.1.3.	Участие в муниципальных социально-педагогических программах	участие - 2 балла, результативное участие - 3 балла		3					
2.2.	Проведение работы по профилактике безнадзорности и правонарушений совершеннолетних (для классных руководителей)	2.2.1.	Отсутствие обучающихся, систематически не посещающих уроки	отсутствие - 0,5 балла наличие - 0 баллов		0,5					
		2.2.2.	Отсутствие обучающихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в МКДН, ОПДН и т.п.	отсутствие - 0,5 балла наличие - 0 баллов		0,5					
		2.2.3.	Вовлечение обучающихся, состоящих на различных видах учета, в систему дополнительного образования в соответствии с данными в ГИС "Навигатор дополнительного образования Архангельской области"	при показателе 100% - 1 балл		1					В месяц подведения итогов
		2.2.4.	Осуществление патронажа семей обучающихся	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов		2					

2.3.	<b>Организация участия обучающихся в профориентационной деятельности</b>	2.3.1.	Организация, проведение мероприятий по профориентации обучающихся	наличие - 2 балл отсутствие - 0 баллов	2					В месяц подведения итогов
	<b>Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 13 баллов</b>					13	0	0	0	
<b>3 Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей</b>										
3.1.	<b>Организация участия обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников</b>	3.1.1.	Наличие обучающихся победителей и призеров всероссийской олимпиады, проводимой на различных уровнях	наличие победителей (по предмету): на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 4 балла, региональном и выше уровнях - 5 баллов, <b>наличие призеров (по предмету):</b> на школьном уровне - 1 балл, на муниципальном уровне - 3 балла, региональном и выше уровнях - 4 балла <b>наличие участников:</b> на муниципальном уровне - 1 балл, на региональном и выше уровнях - 2 балла <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 3.1.1.</i>	5					На год с момента установления
3.2.	<b>Организация участия обучающихся в конкурсных мероприятиях, конференциях, олимпиадах</b>	3.2.1.	Наличие обучающихся победителей и призеров очных конкурсов, олимпиад, марафонов, проводимых на различных уровнях	наличие победителей: на школьном уровне - 1,5 балла; на муниципальном уровне - 2 балла, региональном и выше уровнях - 3 балла, <b>наличие призеров:</b> на школьном уровне - 1 балл, на муниципальном уровне - 1,5 балла, региональном и выше уровнях - 2 балла, <b>наличие участников:</b> школьном уровне - 0,5 балла, на муниципальном уровне - 1 балл, на региональном и выше уровнях - 1,5 балла <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 3.2.1.</i>	3					В месяц подведения итогов
		3.2.2.	Наличие обучающихся победителей, призеров международных и всероссийских конкурсов по предмету	наличие победителей, призеров школьном уровне - 0,5 балла; на муниципальном уровне - 1 балл; на региональном уровне - 1,5 балла; на федеральном и международном уровне - 2 балла	2					
		3.2.3.	Наличие обучающихся победителей, призеров дистанционных олимпиад, конкурсов	победитель - 2 балла, призер - 1 балл	2					
		3.2.4.	Работа над индивидуальным проектом в 9-10 классах (приказ по ОО)	За 1 человека - 1 балл, но не более 5 баллов	5					Устанавливает на срок работы над проектом (по приказу ОО)

		3.2.5.	Наличие обучающихся победителей, призеров, участников конкурсов научно-исследовательских и проектных работ	<b>наличие победителей:</b> школьном уровне - 1,5 балла; на муниципальном уровне - 2,5 балла, на региональном уровне - 3,5 балла, на всероссийском и международном уровне - 4 балла <b>наличие призеров:</b> на школьном уровне - 1 балл, на муниципальном уровне - 2 балла, региональном уровне - 2,5 балла, на всероссийском и международном уровне - 3 балла <b>наличие участников:</b> на школьном уровне - 0,5 балла, муниципальном уровне - 1 балл, региональном уровне - 1,5 балла, на всероссийском уровне - 2 балла. <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 3.2.5.</i>	на	4						На год с момента установления
<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 21 балл</b>												
<b>4.</b>	<b>Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника</b>						<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
4.1.	Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, "Учитель года", "Педагогический дебют" и др.)	4.1.1.	Наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях (конкурсы, проводимые Министерством Просвещения РФ, Министерством образования Архангельской области, Управлением образования Администрации Северодвинска	<b>наличие победителей:</b> на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 5 баллов; на региональном уровне - 6 баллов; на всероссийском уровне - 7 баллов <b>наличие призеров:</b> на школьном уровне - 1 балл; на муниципальном уровне - 4 балла; на региональном уровне - 5 баллов; на всероссийском уровне - 6 баллов <b>наличие участников:</b> на школьном уровне - 0,5 балла; на муниципальном уровне - 3 балла; на региональном уровне - 4 балла; на всероссийском уровне - 5 баллов <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 4.1.1.</i>	на	7						На год с момента установления
4.2.	Результативность участия педагога в мероприятиях различного уровня	4.2.1.	Обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (семинары, конференции, круглые столы, открытые уроки и т.д.)	на школьном уровне - 1 балл; на муниципальном уровне - 2 балла; на региональном и других уровнях - 3 балла		3						В месяц подведения итогов
		4.2.2.	Наличие публикаций педагогических работников (без учета публикаций, размещенных в сети "Интернет")	на школьном уровне - 1 балл; на муниципальном уровне - 2 балла; на региональном и других уровнях - 3 балла		3						
		4.2.3.	Наличие публикаций педагогических работников, размещенных в сети "Интернет"	наличие - 2 балла, отсутствие - 0 баллов		2						
		4.2.4.	Участие в работе проблемных групп, творческих групп, рабочих групп, комиссии по распределению ФОТ	школьный уровень - 1 балл; другие уровни - 2 балла		2						В месяц подведения итогов

		4.2.5.	Участие в работе в качестве члена жюри, судьи на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, эксперта по проверке работ ГИА, ВПР и прочее, организатора мероприятий	в качестве члена жюри: на школьном уровне - 1 балл; на других уровнях - 2 балла <b>в качестве организатора:</b> на школьном уровне - 2 балла; на других уровнях - 4 балла <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 4.2.5</i>	4			
		4.2.6.	Участие в аттестации педагогов в качестве эксперта в соответствии с региональной базой данных	на 1 человека - 1 балл, но не более 3 баллов	3			
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 25,5 балла</b>					<b>25,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>5.</b>	<b>Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога</b>							
5.1.	Использование цифровой образовательной среды	5.1.1.	Ведение электронного журнала (выполнение показателей)	при 100% выполнении показателей (в течение месяца) - 3 балла	3			
		5.1.2.	Использование функционала ФГИС "Моя школа"	при условии использования не реже 1 раза в месяц - 1 балл	1			
		5.1.3.	Наличие обучающихся, зарегистрированных во ФГИС "Моя школа" (для классных руководителей)	при условии регистрации: 30-50% обучающихся класса - 0,5 балла; 50-80% обучающихся класса - 1 балл; 80-100% обучающихся класса - 1,5 балла	1,5			
		5.1.4.	Использование функционала ИКОП "Сфераум"	при условии ведения чатов с обучающимися и родителями: не менее 3 сообщений в неделю - 0,5 балла; не менее 10 сообщений в неделю - 1 балл	1			
		5.1.5.	Наличие обучающихся, зарегистрированных на ИКОП "Сфераум" (для классных руководителей)	при условии регистрации: 30-50% обучающихся класса - 0,5 балла; 50-80% обучающихся класса - 1 балл; 80-100% обучающихся класса - 1,5 балла	1,5			
5.2.	Предоставление информации	5.2.1.	Размещение на сайте ОО, в госпабликах информации, отражающей особенности работы ОО	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2			
5.3.	Участие в различных исследованиях, мониторингах	5.3.1.	Участие в опросах, мониторингах различного уровня	на школьном уровне - 1 балла; на муниципальном уровне - 1,5 балла; на других уровнях -2 балла	2			
5.4.	Организация просветительской, профилактической и консультационной помощи родителям (законным представителям) обучающихся	5.4.1.	Проведение индивидуальных встреч, посещение родительских собраний (при наличии протокола), для учителей-предметников	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2			
5.5.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся (для классных руководителей)	5.5.1.	Охват организованным горячим питанием обучающихся 5-11 классов (кроме классов для детей с ОВЗ)	при охвате организованным горячим питанием: 80-90% - 1 балл; 100% - 2 балла	91-	2		
5.6.	Подготовка обучающихся к военной службе	5.6.1.	Организация и проведение военных сборов для обучающихся	при 100% освоении модуля обучающимся – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5			
		5.6.2.	Качественная подготовка обучающихся к прохождению комиссии по первоначальной постановке на воинский учет, взаимодействие с военкоматом	при 100% прохождении комиссии – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5			

В месяц подведения итогов



## 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 комиссии	Срок установления критерия
<b>1. Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>								
1.1.	<b>Обеспечение высокого качества обучения обучающихся</b>	1.1.1. Сохранение и положительная динамика качества знаний по итогам отчетного периода (для классных руководителей)	при сохранении качества знаний - 0,5 баллов при положительной динамике - 1 балл	1				Устанавливается на срок до следующей аттестации обучающихся
1.2.	<b>Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся и организация дополнительного образования обучающихся</b>	1.2.1. Взаимодействие с детскими общественными объединениями	наличие совместных мероприятий – 5 балла, отсутствие – 0 баллов	5				В месяц подведения итогов
		1.2.2. Организация и проведение плановых мероприятий, внеурочных досуговых мероприятий	выполнение плана за месяц в 100% объеме: 100% – 3 балла, 80% - 2 балла, отсутствие – 0 баллов	3				В месяц подведения итогов
		1.2.3. 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 в мероприятия, работу актива - 3 балла	3				В месяц подведения итогов
		1.2.4. Организация и проведение совместных мероприятий с учреждениями культуры, спорта, дополнительного образования, представителями общественных организаций (по согласованию с администрацией Школы)	наличие – 5 баллов, отсутствие - 0 баллов,	5				В месяц подведения итогов
		1.2.5. Организация и проведение воспитательных мероприятий (для классных руководителей): праздников, экскурсий, выездных мероприятий и т.д.	наличие двух и более мероприятий в месяц - 2 балла менее двух мероприятий или отсутствие - 0 баллов	2				В месяц подведения итогов
		1.2.6. Участие в муниципальных социально-педагогических программах	участие - 2 балла, результативное участие - 3 балла	3				В месяц подведения итогов
1.3.	<b>Соответствие деятельности образовательной организации законодательству Российской Федерации в области образования</b>	1.3.1. Обеспечение безопасных условий для обучающихся, сохранение их здоровья	отсутствие травм - 1 балл, наличие - 0 баллов	1				В месяц подведения итогов





		4.2.2.	Наличие публикаций педагогических работников (без учета публикаций, размещенных в сети "Интернет")	на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 4 балла; на региональном и других уровнях - 6 баллов	<b>6</b>							
		4.2.3.	Наличие публикаций педагогических работников, размещенных в сети "Интернет"	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	<b>3</b>							
		4.2.4.	Участие в работе проблемных групп, творческих групп, рабочих групп, комиссии по распределению ФОТ	школьный уровень - 1 балл; другие уровни - 2 балла	<b>2</b>							
		4.2.5.	Участие в работе в качестве члена жюри, судьи на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях,	на школьном уровне - 3 балла; на других уровнях - 5 баллов	<b>5</b>							
		4.2.6.	Участие в аттестации педагогов в качестве эксперта в соответствии с региональной базой данных	на 1 человека - 1 балл, но не более 3 баллов	<b>3</b>							
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 32 балла</b>						<b>32</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>			
<b>5. Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога</b>												
5.1.	Использование цифровой образовательной среды	5.1.1.	Использование функционала ФГИС "Моя школа"	при условии использования не реже 1 раза в месяц - 1 балл	<b>1</b>	<b>1</b>						
		5.1.2.	Наличие обучающихся, зарегистрированных во ФГИС "Моя школа" (для классных руководителей)	при условии регистрации: 30-50% обучающихся класса - 0,5 балла; 50-80% обучающихся класса - 1 балл; 80-100% обучающихся класса - 1,5 балла	<b>1,5</b>							
		5.1.3.	Использование функционала ИКОП "Сфераум"	при условии ведения чатов с обучающимися и родителями: не менее 3 сообщений в неделю - 0,5 балла; не менее 10 сообщений в неделю - 1 балл	<b>1</b>							
		5.1.4.	Наличие обучающихся, зарегистрированных на ИКОП "Сфераум" (для классных руководителей)	при условии регистрации: 30-50% обучающихся класса - 0,5 балла; 50-80% обучающихся класса - 1 балл; 80-100% обучающихся класса - 1,5 балла	<b>1,5</b>							
5.2.	Предоставление информации	5.2.1.	Размещение на сайте ОО, в госпабликах информации, отражающей особенности работы ОО	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	<b>2</b>							В месяц подведения итогов
5.3.	Участие в различных исследованиях, мониторингах	5.3.1.	Участие в опросах, мониторингах различного уровня	на школьном уровне - 1 балла; на муниципальном уровне - 1,5 балла; на других уровнях - 2 балла	<b>2</b>							В месяц подведения итогов
5.4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	5.4.1.	Организация и проведение мероприятий (акций), повышающих авторитет, имидж учреждения у обучающихся и родителей, пропаганда деятельности школы в СМИ	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	<b>5</b>							В месяц подведения итогов
5.5.	Сопровождение детей на мероприятия	5.5.1.	Сопровождение детей на медосмотры, олимпиады, профилакторий, другие мероприятия	при условии отсутствия травматизма и (или) других происшествий - 3 балла	<b>3</b>							В месяц подведения итогов

В месяц подведения итогов



**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 ПМО	Баллы комиссии	Срок установления критерия
<b>1. Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>								
1.1.	<b>Обеспечение высокого качества обучения обучающихся</b>	1.1.1. Сохранение и положительная динамика качества знаний по итогам отчетного периода (для классных руководителей)	при сохранении качества знаний - 0,5 баллов при положительной динамике - 1 балл	1				Устанавливается на срок до следующей аттестации обучающихся
1.2.	<b>Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся и организация дополнительного образования обучающихся</b>	1.2.1. Охват дополнительным образованием обучающихся на базе школы	сохранения контингента - 4 балла	4				В месяц подведения итогов
		1.2.2. Организация и проведение мероприятий, направленных на развитие общей культуры, развитие кругозора воспитанников, пропагандирующих общекультурные ценности и здоровый образ жизни	наличие - 5 баллов; 0 баллов отсутствие -	5				В месяц подведения итогов
		1.2.3. 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 - 4 балла.	4				В месяц подведения итогов
		1.2.4. Организация и проведение воспитательных мероприятий (для классных руководителей): праздников, экскурсий, выездных мероприятий и т.д.	наличие двух и более мероприятий в месяц - 2 балла менее двух мероприятий или отсутствие - 0 баллов	2				В месяц подведения итогов
		1.2.5. Участие в муниципальных социально-педагогических программах	участие - 2 балла, результативное участие - 3 балла	3				В месяц подведения итогов
1.3.	<b>Соответствие деятельности образовательной организации законодательству Российской Федерации в области образования</b>	1.3.1. Обеспечение безопасных условий для обучающихся, сохранение их здоровья	отсутствие травм - 1 балл, наличие - 0 баллов	1				В месяц подведения итогов



3.1.	<b>Организация участия обучающихся в конкурсных мероприятиях, конференциях, соревнованиях</b>	3.1.1.	Наличие обучающихся победителей и призеров очных конкурсов, олимпиад, марафонов, соревнований, проводимых на различных уровнях	наличие победителей: школьном уровне - 1,5 балла; на муниципальном уровне - 2 балла, региональном и выше уровнях - 3 балла, <b>наличие призеров:</b> на школьном уровне - 1 балл, на муниципальном уровне - 1,5 балла, региональном и выше уровнях - 2 балла, <b>наличие участников:</b> школьном уровне - 0,5 балла, на муниципальном уровне - 1 балл, на региональном и выше уровнях - 1,5 балла <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 3.1.1.</i>	на на на	3					В месяц подведения итогов						
				победитель - 1,5 балла, призер - 1 балл			1,5										
				наличие победителей: на школьном уровне - 3 балла; на муниципальном уровне - 5 баллов; на региональном и других уровнях - 7 баллов; <b>наличие призеров:</b> на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 3 балла; на региональном и других уровнях - 5 баллов <b>наличие участников:</b> на школьном уровне - 1 балл; на муниципальном уровне - 2 балла; на региональном и других уровнях - 3 балла			7										
<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 11,5 балла</b>																	
<b>4. Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника</b>																	
4.1.	Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, "Учитель года", "Педагогический дебют" и др.)	4.1.1.	Наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях (конкурсы, проводимые Министерством Просвещения РФ, Министерством образования Архангельской области, Управлением образования Администрации Северодвинска	наличие победителей: на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 5 баллов; на региональном уровне - 6 баллов; на всероссийском уровне - 7 баллов <b>наличие призеров:</b> на школьном уровне - 1 балл; на муниципальном уровне - 4 балла; на региональном уровне - 5 баллов; на всероссийском уровне - 6 баллов <b>наличие участников:</b> на школьном уровне - 0,5 балла; на муниципальном уровне - 3 балла; на региональном уровне - 4 балла; на всероссийском уровне - 5 баллов <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 4.1.1.</i>	на на на	7						На год с момента установления					
				наличие победителей - 2 балла, наличие призеров - 1 балл			2										
4.2.	Результативность участия педагога в мероприятиях различного уровня		Обобщение ППО педагогическими	на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 4 балла;								В месяц подведения итогов					

	4.2.1.	работниками на различных уровнях (семинары, конференции, круглые столы, открытые уроки и т.д.)	на региональном и других уровнях - 6 баллов	<b>6</b>				
	4.2.2.	Наличие публикаций педагогических работников (без учета публикаций, размещенных в сети "Интернет")	на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 4 балла; на региональном и других уровнях - 6 баллов	<b>6</b>				
	4.2.3.	Наличие публикаций педагогических работников, размещенных в сети "Интернет"	наличие - 3 балла, отсутствие - 0 баллов	<b>3</b>				
	4.2.4.	Участие в работе проблемных групп, творческих групп, рабочих групп, комиссии по распределению ФОТ	школьный уровень - 2 балла; другие уровни - 3 балла	<b>3</b>				
	4.2.5.	Участие в работе в качестве членов жюри, судьи на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях,	на школьном уровне - 3 балла; на других уровнях - 5 баллов	<b>5</b>				
	4.2.6.	Участие в аттестации педагогов в качестве эксперта в соответствии с региональной базой данных	на 1 человека - 1 балл, но не более 3 баллов	<b>3</b>				
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 35 баллов</b>					<b>35</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>5.</b>	<b>Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога</b>							
5.1.	Использование цифровой образовательной среды	5.1.1.	Использование функционала ФГИС "Моя школа"	при условии использования не реже 1 раза в месяц - 1 балл	<b>1</b>			
		5.1.2.	Наличие обучающихся, зарегистрированных во ФГИС "Моя школа" (для классных руководителей)	при условии регистрации: 30-50% обучающихся класса - 0,5 балла; 50-80% обучающихся класса - 1 балл; 80-100% обучающихся класса - 1,5 балла	<b>1,5</b>			
		5.1.3.	Использование функционала ИКОП "Сфераум"	при условии ведения чатов с обучающимися и родителями: не менее 3 сообщений в неделю - 0,5 балла; не менее 10 сообщений в неделю - 1 балл	<b>1</b>			
		5.1.4.	Наличие обучающихся, зарегистрированных на ИКОП "Сфераум" (для классных руководителей)	при условии регистрации: 30-50% обучающихся класса - 0,5 балла; 50-80% обучающихся класса - 1 балл; 80-100% обучающихся класса - 1,5 балла	<b>1,5</b>			
5.2.	Предоставление информации	5.2.1.	Размещение на сайте ОО, в госпабликах информации, отражающей особенности работы ОО	наличие - 2 балла, отсутствие - 0 баллов	<b>2</b>			
5.3.	Участие в различных исследованиях, мониторингах	5.3.1.	Участие в опросах, мониторингах различного уровня	на школьном уровне - 1 балла; на муниципальном уровне - 1,5 балла; на других уровнях - 2 балла	<b>2</b>			
5.4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными	5.4.1.	Организация и проведение мероприятий (акций), повышающих авторитет, имидж учреждения у обучающихся и родителей, пропаганда деятельности школы в СМИ	наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	<b>5</b>			

В месяц подведения итогов



**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога**

**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 комиссии	Критерии эффективности учителя
<b>1. Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>									
1.1.	Обеспечения высокого качества обучения и воспитания обучающихся	1.1.1.	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи обучающимся по результатам диагностики и выполнения контрольных срезов, проводимых в конце I и II полугодий	100% успеваемость - 2 балла качество знаний: 50-60% - 2 балла; 61-70% - 3 балла; 71-80% - 4 балла более 81% - 5 баллов	<b>2</b> <b>5</b>				В течение полугодия следующего за отчётым периодом
		1.1.2.	Охват обучающихся логопедическим, дефектологическим сопровождением	1 балл за каждого ученика сверх нормы (не более 10 баллов)	<b>10</b>				В месяц подведения итогов
		1.1.3.	Сохранение и положительная динамика качества знаний по итогам отчетного периода (для классных руководителей)	при сохранении качества знаний - 0,5 баллов при положительной динамике - 1 балл	<b>1</b>				
1.2.	Соответствие деятельности образовательной организации законодательству Российской Федерации в области образования	1.2.1.	Отсутствие жалоб, обращений в администрацию школы, вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	отсутствие - 1 балл, наличие - 0 баллов	<b>1</b>				В месяц подведения итогов
		1.2.2.	Обеспечение безопасных условий для обучающихся, сохранение их здоровья	отсутствие травм - 1 балл, наличие - 0 баллов	<b>1</b>				
1.3.	Инновационная деятельность	1.3.1.	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	школьный уровень - 0,5 балла, муниципальный уровень -1 балл, региональный уровень - 2 балла, всероссийский уровень - 3 балла	<b>3</b>				В месяц подведения итогов
1.4.	Ведение документации	1.4.1.	Своевременное и качественное заполнение индивидуальных карт развития обучающихся, получающих логопедическую и дефектологическую помощь	наличие - 2 балла, отсутствие - 0 баллов	<b>2</b>				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 25 баллов</b>					<b>25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>2. Показатели, характеризующие доступность и результативность воспитательной деятельности</b>									
2.1.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся и организация дополнительного образования обучающихся	2.1.1.	Организация и проведение воспитательных мероприятий (для классных руководителей): праздников, экскурсий, выездных мероприятий и т.д.	наличие двух и более мероприятий в месяц - 2 балла менее двух мероприятий или отсутствие - 0 баллов	<b>2</b>				
		2.1.2.	Участие в муниципальных социально-педагогических программах	участие - 2 балла, результативное участие - 3 балла	<b>3</b>				
2.2.	Проведение работы по профилактике безнадзорности и правонарушений совершеннолетних (для классных руководителей)	2.2.1.	Отсутствие обучающихся, систематически не посещающих уроки	отсутствие - 0,5 балла наличие - 0 баллов	<b>0,5</b>				
		2.2.2.	Отсутствие обучающихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в МКДН, ОПДН и т.п.	отсутствие - 0,5 балла наличие - 0 баллов	<b>0,5</b>				

			2.2.3.	Вовлечение обучающихся, состоящих на различных видах учета, в систему дополнительного образования в соответствии с данными в ГИС "Навигатор дополнительного образования Архангельской области"	при показателе 100% - 1 балл	<b>1</b>					В месяц подведения итогов
			2.2.4.	Осуществление патронажа семей обучающихся	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов	<b>2</b>					
2.3.	<b>Организация участия обучающихся в профориентационной деятельности</b>	2.3.1.	Организация, проведение мероприятий по профориентации обучающихся	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов		<b>2</b>					В месяц подведения итогов
	<b>Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 11 баллов</b>					<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
	<b>3. Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей</b>										
3.1.	<b>Организация участия обучающихся в конкурсных мероприятиях, конференциях, олимпиадах</b>	3.1.1.	Наличие обучающихся победителей и призеров очных конкурсов, олимпиад, марафонов, проводимых на различных уровнях	наличие победителей: на школьном уровне - 1,5 балла; на муниципальном уровне - 2 балла, на региональном и выше уровнях - 3 балла, <b>наличие призеров:</b> на школьном уровне - 1 балл, на муниципальном уровне - 1,5 балла, региональном и выше уровнях - 2 балла, <b>наличие участников:</b> на школьном уровне - 0,5 балла, на муниципальном уровне - 1 балл, на региональном и выше уровнях - 1,5 балла <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 3.1.1.</i>		<b>3</b>					В месяц подведения итогов
		3.1.2.	Наличие обучающихся победителей, призеров дистанционных олимпиад, конкурсов	победитель - 1,5 балла, призер - 1 балл		<b>1,5</b>					
	<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 9 баллов</b>					<b>4,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
	<b>4. Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника</b>										
4.1.	<b>Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, "Учитель года", "Педагогический дебют" и др.)</b>	4.1.1.	Наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях (конкурсы, проводимые Министерством Просвещения РФ, Министерством образования Архангельской области, Управлением образования Администрации Северодвинска	наличие победителей: на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 5 баллов; на региональном уровне - 6 баллов; на всероссийском уровне - 7 баллов <b>наличие призеров:</b> на школьном уровне - 1 балл; на муниципальном уровне - 4 балла; на региональном уровне - 5 баллов; на всероссийском уровне - 6 баллов <b>наличие участников:</b> на школьном уровне - 0,5 балла; на муниципальном уровне - 3 балла; на региональном уровне - 4 балла; на всероссийском уровне - 5 баллов <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 4.1.1.</i>		<b>7</b>					На год с момента установления
		4.1.2.	Наличие победителей, призеров дистанционных конкурсов	наличие победителей - 2 балла, наличие призеров - 1 балл		<b>2</b>					В месяц подведения итогов
		4.2.1.	Обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (семинары, конференции, круглые столы, открытые уроки и т.д.)	на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 4 балла; на региональном и других уровнях - 5 баллов		<b>5</b>					
		4.2.2.	Наличие публикаций педагогических работников (без учета публикаций, размещенных в сети "Интернет")	на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 3 балла; на региональном и других уровнях - 4 балла		<b>4</b>					
		4.2.3.	Наличие публикаций педагогических работников, размещенных в сети "Интернет"	наличие - 2 балла, отсутствие - 0 баллов		<b>2</b>					

4.2.	Результативность участия педагога в мероприятиях различного уровня	4.2.4.	Участие в работе проблемных групп, творческих групп, рабочих групп, комиссии по распределению ФОТ	школьный уровень - 1 балл, другие уровни - 2 балла	2		
		4.2.5.	Участие в работе в качестве члена жюри, судьи на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, эксперта по проверке работ ГИА, ВПР и прочее, организатора мероприятий	<b>в качестве члена жюри:</b> на школьном уровне - 2 балла; на других уровнях - 4 балла <b>в качестве члена организатора:</b> на школьном уровне - 3 балла; на других уровнях - 6 баллов <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 4.2.5</i>	6		
		4.2.6.	Участие в работе ТПМПК, ППк	<b>члены ППк, ТПМПК:</b> на школьном уровне - 1,5 балла; на муниципальном уровне - 2 балла; на региональном уровне и выше - 3 балла <i>В сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.2.6.</i>	3		
		4.2.7.	Участие в аттестации педагогов в качестве эксперта в соответствии с региональной базой данных	на 1 человека - 1 балл, но не более 3 баллов	3		
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 34 балла</b>					34	0	0
<b>5. Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога</b>							
5.1.	Использование цифровой образовательной среды	5.1.1.	Использование функционала ФГИС "Моя школа"	при условии использования не реже 1 раза в месяц - 1 балл	1		
		5.1.2.	Наличие обучающихся, зарегистрированных во ФГИС "Моя школа" (для классных руководителей)	при условии регистрации: 30-50% обучающихся класса - 0,5 балла; 50-80% обучающихся класса - 1 балл; 80-100% обучающихся класса - 1,5 балла	1,5		
		5.1.3.	Использование функционала ИКОП "Сферум"	при условии ведения чатов с обучающимися и родителями: не менее 3 сообщений в неделю - 0,5 балла; не менее 10 сообщений в неделю - 1 балл	1		
		5.1.4.	Наличие обучающихся, зарегистрированных на ИКОП "Сферум" (для классных руководителей)	при условии регистрации: 30-50% обучающихся класса - 0,5 балла; 50-80% обучающихся класса - 1 балл; 80-100% обучающихся класса - 1,5 балла	1,5		
5.2.	Предоставление информации	5.2.1.	Размещение на сайте ОО, в госпабликах информации, отражающей особенности работы ОО	наличие - 2 балла, отсутствие - 0 баллов	2		
5.3.	Участие в различных исследованиях, мониторингах	5.3.1.	Участие в опросах, мониторингах различного уровня	на школьном уровне - 1 балла; на муниципальном уровне - 1,5 балла; на других уровнях - 2 балла	2		
5.4.	Организация просветительской, профилактической и консультационной помощи родителям (законным представителям) обучающихся	5.4.1.	Консультирование педагогов и родителей (запись в журнале)	3-4 консультации - 3 балла, 5 и более - 4,5 балла	4,5		
		5.4.2.	Выступление на родительских собраниях	наличие - 4 балла отсутствие - 0 баллов,	4		
		5.4.3.	Разработка рекомендаций родителям, учителям, ученикам	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов,	2		
5.5.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся (для классных руководителей)	5.5.1.	Охват организованным горячим питанием обучающихся 5-11 классов (кроме классов для детей с ОВЗ)	при охвате организованным горячим питанием: 80-90% - 1 балл; 91-100% - 2 балла	2		
5.6.	Ведение документации, предоставление	5.6.1.	Соблюдение сроков и требований к ведению школьной документации, отчетов	отсутствие замечаний - 0,5 балла, наличие - 0 баллов	0,5		

В месяц подведения итогов

В месяц подведения итогов

В месяц подведения итогов

В месяц подведения итогов



**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 комиссии	Критерии эффективности учителя
<b>1. Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>									
1.1.	Обеспечение высокого качества обучения и воспитания обучающихся	1.1.1.	Отсутствие систематически не посещающих школу обучающихся	отсутствие - 2 балла, наличие - 0 баллов	2				В течение полугодия следующего за отчётым периодом
		1.1.2.	Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов, благотворительных и других организаций.	наличие - 2 балла, отсутствие - 0 баллов	2				
		1.1.3.	Организация и проведение социально-психологического тестирования	при охвате 100% - 4 балла, при охвате 90-99% - 2 балла	4				
		1.1.4.	Организация работы школьной службы примирения	заключение договоров примирения, организация кругов сообщества, ведение документации - 2 балла	2				
		1.1.5.	Сохранение и положительная динамика качества знаний по итогам отчетного периода (для классных руководителей)	при сохранении качества знаний - 0,5 баллов при положительной динамике - 1 балл	1				
1.2.	Соответствие деятельности образовательной организации законодательству Российской Федерации в области образования	1.2.1.	Отсутствие жалоб, обращений в администрацию школы, вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	отсутствие - 1 балл, наличие - 0 баллов	1				В месяц подведения итогов
		1.2.2.	Обеспечение безопасных условий для обучающихся, сохранение их здоровья	отсутствие травм - 1 балл, наличие - 0 баллов	1				
1.3.	Инновационная деятельность	1.3.1.	Участие в образовательных (воспитательных) проектах инновационного характера на различных уровнях (подтверждается сертификатом, договором о сотрудничестве, приказом ОО), наличие пилотных площадок, 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	школьный уровень - 0,5 балла, муниципальный уровень -1 балл, региональный уровень - 2 балла, всероссийский уровень - 3 балла	3				В месяц подведения итогов
1.4.	Ведение документации	1.4.1.	Своевременное и качественное ведение документации по реализации планов ИПР с несовершеннолетними, состоящими на учете в отчетный период	отсутствие замечаний - 2 балла, наличие - 0 баллов	2				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 18 баллов</b>						18	0	0	0
<b>2. Показатели, характеризующие доступность и результативность воспитательной деятельности</b>									
2.1.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся и организация дополнительного образования обучающихся	2.1.1.	Организация и проведение воспитательных мероприятий (для классных руководителей): праздников, экскурсий, выездных мероприятий и т.д.	наличие двух и более мероприятий в месяц - 2 балла менее двух мероприятий или отсутствие - 0 баллов	2				
		2.1.2.	Участие в муниципальных социально-педагогических программах	участие - 2 балла, результативное участие - 3 балла	3				



4.1.	Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, "Учитель года", "Педагогический дебют" и др.)	4.1.1.	Наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях (конкурсы, проводимые Министерством Просвещения РФ, Министерством образования Архангельской области, Управлением образования Администрации Северодвинска		<b>наличие победителей:</b> на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 5 баллов; на региональном уровне - 6 баллов; на всероссийском уровне - 7 баллов <b>наличие призеров:</b> на школьном уровне - 1 балл; на муниципальном уровне - 4 балла; на региональном уровне - 5 баллов; на всероссийском уровне - 6 баллов <b>наличие участников:</b> на школьном уровне - 0,5 балла; на муниципальном уровне - 3 балла; на региональном уровне - 4 балла; на всероссийском уровне - 5 баллов <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 4.1.1</i>	7					На год с момента установления
4.1.2.	Наличие победителей, призеров дистанционных конкурсов				наличие победителей - 2 балла, наличие призеров - 1 балл	2					В месяц подведения итогов
4.2.1.	Обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (семинары, конференции, круглые столы, открытые уроки и т.д.)				на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 4 балла; на региональном и других уровнях - 5 баллов	5					
4.2.2.	Наличие публикаций педагогических работников (без учета публикаций, размещенных в сети "Интернет")				на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 3 балла; на региональном и других уровнях - 4 балла	4					
4.2.3.	Наличие публикаций педагогических работников, размещенных в сети "Интернет"				наличие - 2 балла, отсутствие - 0 баллов	2					
4.2.4.	Участие в работе проблемных групп, творческих групп, рабочих групп, комиссии по распределению ФОТ				школьный уровень - 1 балл; другие уровни - 2 балла	2					
4.2.5.	Участие в работе в качестве члена жюри, судьи на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, эксперта по проверке работ ГИА, ВПР и прочее, организатора мероприятий				<b>в качестве члена жюри:</b> на школьном уровне - 2 балла, на других уровнях - 4 балла <b>в качестве члена организатора:</b> на школьном уровне - 3 балла; на других уровнях - 6 баллов <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 4.2.5</i>	6					
4.2.6.	Участие в работе ТПМПК, ППк				<b>члены ТПк, ТПМПК:</b> на школьном уровне - 1,5 балла; на муниципальном уровне - 2 балла; на региональном уровне и выше - 3 балла <i>В сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.2.6.</i>	3					
4.2.7.	Участие в аттестации педагогов в качестве эксперта в соответствии с региональной базой данных				на 1 человека - 1 балл, но не более 3 баллов	3	0				
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 34 балла</b>						34	0	0	0		
<b>5. Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога</b>											
5.1.1.	Использование функционала ФГИС "Моя школа"				при условии использования не реже 1 раза в месяц - 1 балл	1					
5.1.2.	Наличие обучающихся, зарегистрированных во ФГИС "Моя школа" (для классных руководителей)				при условии регистрации: 30-50% обучающихся класса - 0,5 балла; 50-80% обучающихся класса - 1 балл; 80-100% обучающихся класса - 1,5 балла	1,5					

	<b>использование цифровой образовательной среды</b>	5.1.3.	Использование функционала ИКОП "Сферум"	при условии ведения чатов с обучающимися и родителями: не менее 3 сообщений в неделю - 0,5 балла; не менее 10 сообщений в неделю - 1 балл	1					В месяц подведения итогов
		5.1.4.	Наличие обучающихся, зарегистрированных на ИКОП "Сферум" (для классных руководителей)	при условии регистрации: 30-50% обучающихся класса - 0,5 балла; 50-80% обучающихся класса - 1 балл; 80-100% обучающихся класса - 1,5 балла	1,5					
5.2.	<b>Предоставление информации</b>	5.2.1.	Размещение на сайте ОО, в госпабликах информации, отражающей особенности работы ОО	наличие - 2 балла, отсутствие - 0 баллов	2					
5.3.	<b>Участие в различных исследованиях, мониторингах</b>	5.3.1.	Участие в опросах, мониторингах различного уровня	на школьном уровне - 1 балла; на муниципальном уровне - 1,5 балла; на других уровнях - 2 балла	2					В месяц подведения итогов
5.4.	<b>Организация просветительской, профилактической и консультационной помощи родителям (законным представителям) обучающихся</b>	5.4.1.	Консультирование педагогов и родителей (запись в журнале)	3-4 консультации - 3 балла, 5 и более - 4,5 балла	4,5					В месяц подведения итогов
		5.4.2.	Выступление на родительских собраниях	наличие - 3 балла отсутствие - 0 баллов,	3					
		5.4.3.	Разработка рекомендаций родителям, учителям, ученикам	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов,	2					
5.5.	<b>Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся (для классных руководителей)</b>	5.5.1.	Охват организованным горячим питанием обучающихся 5-11 классов (кроме классов для детей с ОВЗ)	при охвате организованным горячим питанием: 80% - 1 балл; 90% - 1 балл; 91-100% - 2 балла	2					
5.6.	<b>Ведение документации, предоставление отчетов в соответствии с нормативно-локальными актами учреждения</b>	5.6.1.	Соблюдение сроков и требований к ведению школьной документации, отчетов	отсутствие замечаний - 0,5 балла, наличие - 0 баллов	0,5					
		5.6.2.	Отсутствие замечаний и взысканий со стороны работодателя	отсутствие замечаний - 0,5 балла, наличие - 0 баллов	0,5					
5.7.	<b>Сопровождение детей на мероприятия</b>	5.7.1.	Сопровождение детей на медосмотры, олимпиады, профилакторий, другие мероприятия	при условии отсутствия травматизма и (или) других происшествий - 3 балла	3					
<b>Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей - 24,5 балла</b>					24,5	0	0	0		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>					100	0	0	0		
					ПОДПИСИ					

**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 комиссии	Критерии эффективности учителя
<b>1.</b>	<b>Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>								
1.1.	Обеспечение высокого качества обучения и воспитания обучающихся	1.1.1.	Успеваемость обучающихся "группы риска" и (или) состоящих на различных видах учёта	при 100% - 1 балл	<b>1</b>				В течение полугодия следующего за отчётным периодом
		1.1.2.	Отсутствие систематически не посещающих школу обучающихся	отсутствие - 1 балл, наличие - 0 баллов	<b>1</b>				
		1.1.3.	Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов, благотворительных и других организаций.	наличие - 2 балла, отсутствие - 0 баллов	<b>2</b>				
		1.1.4.	Организация и проведение социально-психологического тестирования	при охвате 100% - 4 балла, при охвате 90-99% - 2 балла	<b>4</b>				В месяц подведения итогов
		1.1.5.	Организация работы школьной службы примирения	заключение договоров примирения, организация кругов сообщества, ведение документации - 2 балла	<b>2</b>				
		1.1.6.	Сохранение и положительная динамика качества знаний по итогам отчетного периода (для классных руководителей)	при сохранении качества знаний - 0,5 баллов при положительной динамике - 1 балл	<b>1</b>				
1.2.	Соответствие деятельности образовательной организации законодательству Российской Федерации в области образования	1.2.1.	Отсутствие жалоб, обращений в администрацию школы, вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	отсутствие - 1 балл, наличие - 0 баллов	<b>1</b>				В месяц подведения итогов
		1.2.2.	Обеспечение безопасных условий для обучающихся, сохранение их здоровья	отсутствие травм - 1 балл, наличие - 0 баллов	<b>1</b>				
1.3.	Инновационная деятельность	1.3.1.	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	школьный уровень - 0,5 балла, муниципальный уровень -1 балл, региональный уровень - 2 балла, всероссийский уровень - 3 балла	<b>3</b>				В месяц подведения итогов
1.4.	Ведение документации	1.4.1.	Своевременное и качественное ведение документации по реализации планов ИПР с несовершеннолетними, состоящими на учете в отчетный период	отсутствие замечаний - 2 балла, наличие - 0 баллов	<b>2</b>				В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 18 баллов</b>					<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>2.</b>	<b>Показатели, характеризующие доступность и результативность воспитательной деятельности</b>								
2.1.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся и	2.1.1.	Организация и проведение воспитательных мероприятий (для классных руководителей): праздников, экскурсий, выездных мероприятий и т.д.	наличие двух и более мероприятий в месяц - 2 балла менее двух мероприятий или отсутствие - 0 баллов	<b>2</b>				



4.1.	Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, "Учитель года", "Педагогический дебют" и др.)	4.1.1.	Наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях (конкурсы, проводимые Министерством Просвещения РФ, Министерством образования Архангельской области, Управлением образования Администрации Северодвинска		наличие победителей: на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 5 баллов; на региональном уровне - 6 баллов; на всероссийском уровне - 7 баллов <b>наличие призеров:</b> на школьном уровне - 1 балл; на муниципальном уровне - 4 балла; на региональном уровне - 5 баллов; на всероссийском уровне - 6 баллов <b>наличие участников:</b> на школьном уровне - 0,5 балла; на муниципальном уровне - 3 балла; на региональном уровне - 4 балла; на всероссийском уровне - 5 баллов <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 4.1.1</i>	7					На год с момента установления
4.1.2.	Наличие победителей, призеров дистанционных конкурсов			наличие победителей - 2 балла, наличие призеров - 1 балл	2						В месяц подведения итогов
4.2.	Результативность участия педагога в мероприятиях различного уровня	4.2.1.	Обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (семинары, конференции, круглые столы, открытые уроки и т.д.)	на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 4 балла; на региональном и других уровнях - 5 баллов	5						В месяц подведения итогов
4.2.2.	Наличие публикаций педагогических работников (без учета публикаций, размещенных в сети "Интернет")			на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 3 балла; на региональном и других уровнях - 4 балла	4						
4.2.3.	Наличие публикаций педагогических работников, размещенных в сети "Интернет"			наличие - 2 балла, отсутствие - 0 баллов	2						
4.2.4.	Участие в работе проблемных групп, творческих групп, рабочих групп, комиссии по распределению ФОТ			школьный уровень - 1 балл; другие уровни - 2 балла	2						
4.2.5.	Участие в работе в качестве члена жюри, судьи на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, эксперта по проверке работ ГИА, ВПР и прочее, организатора мероприятий			<b>в качестве члена жюри:</b> на школьном уровне - 2 балла; на других уровнях - 4 балла <b>в качестве члена организатора:</b> на школьном уровне - 3 балла; на других уровнях - 6 баллов <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 4.2.5</i>	6						
4.2.6.	Участие в работе ТПМПК, ППК			<b>члены ППК, ТПМПК:</b> на школьном уровне - 1,5 балла; на муниципальном уровне - 2 балла; на региональном уровне и выше - 3 балла <i>В сумме не более максимально возможного значения по разделу 4.2.6.</i>	3						
4.2.7.	Участие в аттестации педагогов в качестве эксперта в соответствии с региональной базой данных			на 1 человека - 1 балл, но не более 3 баллов	3						
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 34 балла</b>						34	0	0	0		
<b>5. Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога</b>											
		5.1.1.	Использование функционала ФГИС "Моя школа"	при условии использования не реже 1 раза в месяц - 1 балл	1						
		5.1.2.	Наличие обучающихся, зарегистрированных во ФГИС "Моя школа" (для классных руководителей)	при условии регистрации: 30-50% обучающихся класса - 0,5 балла; 50-80% обучающихся класса - 1 балл; 80-100% обучающихся класса - 1,5 балла	1,5						

5.1.	Использование цифровой образовательной среды	5.1.3.	Использование функционала ИКОП "Сфера"	при условии ведения чатов с обучающимися и родителями: не менее 3 сообщений в неделю - 0,5 балла; не менее 10 сообщений в неделю - 1 балл	1				В месяц подведения итогов
		5.1.4.	Наличие обучающихся, зарегистрированных на ИКОП "Сфера" (для классных руководителей)	при условии регистрации: 30-50% обучающихся класса - 0,5 балла; 50-80% обучающихся класса - 1 балл; 80-100% обучающихся класса - 1,5 балла	1,5				
5.2.	Предоставление информации	5.2.1.	Размещение на сайте ОО, в гостябликах информации, отражающей особенности работы ОО	наличие - 2 балла, отсутствие - 0 баллов	2				
5.3.	Участие в различных исследованиях, мониторингах	5.3.1.	Участие в опросах, мониторингах различного уровня	на школьном уровне - 1 балла; на муниципальном уровне - 1,5 балла; на других уровнях -2 балла	2				
5.4.	Организация просветительской, профилактической и консультационной помощи родителям (законным представителям) обучающихся	5.4.1.	Консультирование педагогов и родителей (запись в журнале)	3-4 консультации - 3 балла, 5 и более - 4,5 балла	4,5				В месяц подведения итогов
		5.4.2.	Выступление на родительских собраниях	наличие - 3 балла отсутствие - 0 баллов,	3				
		5.4.3.	Разработка рекомендаций родителям, учителям, ученикам	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов,	2				
5.5.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся (для классных руководителей)	5.5.1.	Охват организованным горячим питанием обучающихся 5-11 классов (кроме классов для детей с ОВЗ)	при охвате организованным горячим питанием: 80-90% - 1 балл; 91-100% - 2 балла	2				
5.6.	Ведение документации, предоставление отчетов в соответствии с нормативно-локальными актами учреждения	5.6.1.	Соблюдение сроков и требований к ведению школьной документации, отчетов	отсутствие замечаний - 0,5 балла, наличие - 0 баллов	0,5				В месяц подведения итогов
		5.6.2.	Отсутствие замечаний и взысканий со стороны работодателя	отсутствие замечаний - 0,5 балла, наличие - 0 баллов	0,5				
5.7.	Сопровождение детей на мероприятия	5.7.1.	Сопровождение детей на медосмотры, олимпиады, профилакторий, другие мероприятия	при условии отсутствия травматизма и (или) других происшествий - 3 балла	3				
<b>Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей - 24,5 балла</b>					24,5	0	0	0	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>					100	0	0	0	
					ПОДПИСИ				

#### **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности воспитателя группы продленного дня**

### **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 комиссии	Срок установления критерия
<b>1. Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>								
1.1.	Обеспечение высокого качества обучения обучающихся	1.1.1. Сохранность контингента в течение учебного дня (года) по результатам внутришкольного контроля	наличие – 5 баллов; – 0 баллов	отсутствие	5			В месяц подведения итогов
1.2.	Соответствие деятельности образовательной организации законодательству Российской Федерации в области образования	1.2.1. Обеспечение безопасности обучающихся, сохранение их здоровья	отсутствие травм – 3 балла		3			В месяц подведения итогов
		1.2.2. Отсутствие жалоб, обращений в администрацию школы, вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	отсутствие – 2 балла, наличие – 0 баллов		2			В месяц подведения итогов
1.3.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся и организация дополнительного образования обучающихся	1.3.1. Организация внеурочной работы: организация и проведение предметной недели (с подтверждением), подготовка и проведение запланированных тематических выставок, экскурсии, посещения библиотек, музеев, выставок	школьный уровень - 2 балла, муниципальный уровень - 4 балла, региональный уровень - 5 баллов, всероссийский уровень - 6 баллов		6			В месяц подведения итогов
		1.3.2. Участие в организации и проведении мероприятий, совместных с классным руководителем	школьный уровень - 2 балла, муниципальный уровень - 4 балла, региональный уровень - 5 баллов, всероссийский уровень - 6 баллов		6			
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 pilotной 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	школьный уровень - 2 балла, муниципальный уровень - 4 балла, региональный уровень - 6 баллов, всероссийский уровень - 8 баллов		8			В месяц подведения итогов
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 30 баллов</b>						30	0	0
2	<b>Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей</b>					0	0	0

2.1.	Организация участия обучающихся в конкурсных мероприятиях, конференциях, олимпиадах	2.1.1.	Наличие обучающихся победителей и призеров очных конкурсов, олимпиад, марафонов, проводимых на различных уровнях	<b>наличие победителей:</b> школьном уровне - 3 балла; на муниципальном уровне - 5 баллов, на региональном и выше уровнях - 7 баллов, <b>наличие призеров:</b> на школьном уровне - 2 балла, на муниципальном уровне - 4 балла, региональном и выше уровнях - 6 баллов, <b>наличие участников:</b> школьном уровне -1 балл, на муниципальном уровне - 2 балла, на региональном и выше уровнях - 3 балла <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 2.1.1.</i>	7							<b>В месяц подведения итогов</b>
		2.1.2.	Наличие обучающихся победителей, призеров дистанционных олимпиад, конкурсов	победитель - 3 балла, призер - 2 балл	3							
<b>Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 10 баллов</b>					10	0	0	0				
<b>3.</b>	<b>Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работника</b>											
3.1.	Результативность участия педагогов в различных школьных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, "Учитель года", "Педагогический дебют" и др.)	3.1.1.	Наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях (конкурсы, проводимые Министерством Просвещения РФ, Министерством образования Архангельской области, Управлением образования Администрации Северодвинска	<b>наличие победителей:</b> на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 5 баллов; на региональном уровне - 6 баллов; на всероссийском уровне - 7 баллов <b>наличие призеров:</b> на школьном уровне - 1 балл; на муниципальном уровне - 4 балла; на региональном уровне - 5 баллов; на всероссийском уровне -6 баллов <b>наличие участников:</b> на школьном уровне - 0,5 балла; на муниципальном уровне - 3 балла; на региональном уровне - 4 балла; на всероссийском уровне - 5 баллов <i>В сумме не более максимально возможного значения по п. 3.1.1.</i>	7							<b>На год с момента установления</b>
3.2.	Результативность участия педагога в мероприятиях различного уровня	3.2.1.	Обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (семинары, конференции, круглые столы, открытые уроки и т.д.)	на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 4 балла; на региональном и других уровнях - 6 баллов	6							<b>В месяц подведения итогов</b>
		3.2.2.	Наличие публикаций педагогических работников (без учета публикаций, размещенных в сети "Интернет")	на школьном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 4 балла; на региональном и других уровнях - 6 баллов	6							
		3.2.3.	Наличие публикаций педагогических работников, размещенных в сети "Интернет"	наличие - 3 балла, отсутствие - 0 баллов	3							
		3.2.4.	Участие в работе проблемных групп, творческих групп, рабочих групп, комиссии по распределению ФОТ	школьный уровень - 2 балла; другие уровни - 4 балла	4							
												<b>В месяц подведения итогов</b>

