

Директор МБОУ «Фоминская СОШ»  
*Маслова* С.Н. Маслова  
Приказ от 30.08.2023 № 221-од



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ФОМИНСКАЯ СРЕДНЯЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Вилегодского муниципального округа Архангельской области от 10.08.2023 года № 97-п «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Вилегодского муниципального округа»

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Фоминская средняя общеобразовательная школа» (далее – Школа), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, повышающих коэффициентов к окладам;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера;

требования к структуре фондов оплаты труда работников Школы.

3. Система оплаты труда работников Школы устанавливается положением о системе оплаты труда работников Школы (далее – Положение), утверждаемым руководителем Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам Вилегодского муниципального округа Архангельской области.

**«УТВЕРЖДАЮ»**  
Директор МБОУ «Фоминская СОШ»

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ФОМИНСКАЯ СРЕДНЯЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Вилегодского муниципального округа Архангельской области от 10.08.2023 года № 97-п «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Вилегодского муниципального округа»

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Фоминская средняя общеобразовательная школа» (далее – Школа), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, повышающих коэффициентов к окладам;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера ;

требования к структуре фондов оплаты труда работников Школы.

3. Система оплаты труда работников Школы устанавливается положением о системе оплаты труда работников Школы (далее – Положение), утверждаемым руководителем Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам Вилегодского муниципального округа Архангельской области.

4. Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников Школы, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера. Система оплаты труда руководителей,

заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных бюджетных и автономных учреждений устанавливается разделом VI Положения.

5. Системы оплаты труда работников Школы устанавливаются с учетом:

а) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

г) настоящего Положения;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

6. Система оплаты труда работников Школы включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципальных учреждений, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда Школы в соответствии с разделом V настоящего Положения.

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

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

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

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по

основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется раздельно по каждой из должностей.

11. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу Школы относятся работники, занимающие общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением должностей: лаборант, заведующий производством (шеф-повар), инженер-программист (программист), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер

к вспомогательному персоналу Школы относятся работники, осуществляющие деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих (за исключением должностей: кастелянша, оператор стиральных машин, повар);

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

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

12. В целях настоящего Положения используются следующие определения.

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.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в муниципальные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются муниципальным учреждением самостоятельно.

Размеры ставок заработной платы преподавателей школы, работающих на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

13. Настоящим Положением определяются минимальные размеры ставок работников Школы по профессиональным квалификационным группам (приложение 1).

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

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

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Вилегодского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений. Руководитель Школы 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 Школы. В случае издания постановления Администрации Вилегодского муниципального округа или приказа руководителя Школы о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников Школы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы 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 Школы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

14. В целях дифференциации оплаты труда работников Школы данным Положением предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к окладам:

- 1) повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;
- 2) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 3) повышающий коэффициент к окладу по Школе (структурному подразделению Школы).

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

Применение повышающего коэффициента к окладу за работу

в сельской местности, персональных повышающих коэффициентов к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Применение повышающего коэффициента к окладу по Школе (структурному подразделению Школы) 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.

16. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается специалистам Школы, работающим в сельской местности, в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Настоящим Положением определяются перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности (приложение 2).

17. Основаниями установления персональных повышающих коэффициентов к окладам, являются:

присвоение работнику квалификационных категорий, классов водителей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными актами Вилегодского муниципального округа;

наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности;

наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.

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

18. Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу за присвоение квалификационных категорий составляет:

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая категория	25
1 категория	15
2 категория	5

Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляет:

Класс водителя	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
----------------	---

1 класс	15
2 класс	10

19. Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности, составляет 5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей составляет 5%. Для учителей в качестве второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей следует рассматривать среднее или высшее профессиональное образование, специальность или специализация которого соответствует содержанию преподаваемых учебных дисциплин.

Для учителей персональный повышающий коэффициент к окладу за наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, устанавливается к той части оклада (к тому объему педагогической нагрузки), которая связана с преподаванием дисциплин, профиль которых соответствует второму (дополнительному) образованию работника.

20. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по Школе (структурному подразделению Школы являются:

- 1) работа в классах Школы, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;
- 2) работа по основным общеобразовательным и 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;
- 3) работа в классах (группах) компенсирующего обучения (развития);
- 4) работа с классами-комплектами;
- 5) выполнение педагогическим работником функций классного руководителя, тьютора;
- 6) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1 – 4 классах, письменных работ по русскому языку и математике;
- 7) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 5 – 11 классах по предметам, предполагающим выполнение таких работ, за исключением русского языка и математики, работа по проверке индивидуальных заданий учащихся при дистанционном обучении или в форме заочного обучения;
- 8) заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией, спортивным залом), учебной мастерской, учебно-опытным участком, ресурсным центром, музеем, актовым залом;
- 9) преподавание профильных предметов в профильных классах;

10) преподавание профильных предметов для учащихся, обучающихся по индивидуальным учебным планам;

11) преподавание предметов в выпускных классах, по которым учащиеся проходят обязательную государственную итоговую аттестацию (ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ).

12) преподавание предметов, относящихся к различным группам трудности (в соответствии с приложением 3);

13) работа в классах (группах) Школы, в которые зачислены дети из социально неблагополучных семей.

Установление повышающего коэффициента к окладу по Школе (структурному подразделению Школы) пп. 12 п. 18 настоящего Положения осуществляется согласованным решением администрации и профсоюзного органа работников Школы.

21. Минимальные размеры повышающих коэффициентов к окладу по Школе (структурному подразделению Школы), составляют:

Основания установления повышающих коэффициентов	Минимальные размеры повышающих коэффициентов	
пп. 1, 5, 9, 11 п. 18 настоящего Положения	при наполняемости классов до 5 человек	10%
	при наполняемости классов от 6 до 13 человек	15%
	при наполняемости классов от 14 человек и выше	25%
пп. 2, 13 п. 18 настоящего Положения	0,5% оклада работника за одного обучающегося, относящегося к категориям, предусмотренным в соответствующем подпункте	
пп. 3, 4, 6 п. 18 настоящего Положения	при наполняемости классов до 5 человек	5%
	при наполняемости классов от 6 до 13 человек	10%
	при наполняемости классов от 14 человек и выше	20%
пп. 7 п. 18 настоящего Положения	при наполняемости классов до 5 человек	3%
	при наполняемости классов от 6 до 13 человек	5%
	при наполняемости классов от 14 человек и выше	10%
пп. 8 п. 18 настоящего Положения	10%	
пп. 10 п. 18 настоящего Положения	1% оклада работника за одного обучающегося, относящегося к категориям, предусмотренным в соответствующем подпункте	
пп. 12 п. 18 настоящего Положения	для предметов 1 группы трудности	1%
	для предметов 2 группы трудности	2%
	для предметов 3 группы трудности	3%
	для предметов 4 группы трудности	4%
	для предметов 5 группы трудности	5%

Повышающие коэффициенты к окладу по Школе (структурному подразделению Школы) устанавливаемые работнику по основаниям, предусмотренным подпунктами 1, 2, 3, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13 пункта 18 настоящего Положения, должны устанавливаться к той части оклада (к тому объему педагогической нагрузки), которая связана с работой в условиях,



являющихся основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по Школе (структурному подразделению Школы) от общего объема педагогической нагрузки работника.

Определение повышающих коэффициентов к окладам по Школе (структурному подразделению Школы) производится на начало учебного года.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам определяются не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по Школе (структурному подразделению Школы) по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по Школе (структурному подразделению Школы) определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 18 настоящего Положения.

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

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам Школы, которым они установлены, ежемесячно.

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

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

24. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - выплата за выполнение работ различной квалификации;
  - выплата за совмещение профессий (должностей);
  - выплата за расширение зон обслуживания;
  - выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- выплата за сверхурочную работу;
- выплата за работу в ночное время;
- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, максимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 12 процентов оклада, (должностного оклада), ставки заработной платы.

Данным Положением определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в пределах значений, установленных настоящим пунктом Положения.

Руководитель Школы обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

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

26. 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 местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 и нормативными правовыми актами Архангельской области.

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.

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.

Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предусматриваются настоящим Положением

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.

За сверхурочную работу оплачивается – за первые два часа – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в соответствии с трудовым кодексом РФ.

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

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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.

Данным Положением определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

Настоящим Положением могут быть предусмотрены выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

27. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами 6 – 9 подпункта 3 пункта 24 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику Школы трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор

работника Школы подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

28. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами 2 – 5 подпункта 3 пункта 24 настоящего Положения, устанавливаются работнику муниципального учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику Школы на основании приказов руководителя школы, издаваемых в соответствии с действующим Положением и трудовыми договорами работников.

Приказ об установлении работнику Школы содержать конкретную информацию:

о наименовании профессии (должности), которую будет выполнять работник по совмещению;

о периоде, в течение которого будет выполняться работа по совмещению;

об объеме установленной по совмещению нагрузки (о норме труда) или о перечне исполняемых по совмещению функциональных обязанностей.

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

29. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

30. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым работникам Школы, относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за почетное звание;
- 6) надбавка за спортивное звание;
- 7) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – выплата молодым специалистам);
- 8) премиальная выплата при награждении.

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

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному

персоналу Школы (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера).

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды, определяемые настоящим Положением. Премируемым периодом является календарный квартал.

Основаниями для начисления 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.

Премииальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителей муниципальных учреждений об их начислении.

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

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам Школы, которым она установлена в соответствии с абзацем 2 настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с настоящим Положением приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

Настоящим Положением предусматривается дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы между отдельными категориями работников. В таком случае данная выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с Положением приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Школы;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

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

Настоящим Положением определяются предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом

предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный Положением, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Положением.

Настоящим Положением определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

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

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

В приказах руководителя Школы могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат по итогам работы и основания снижения размера этих премиальных выплат по сравнению с тем, как они определены настоящим Положением.

32. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей эффективности их деятельности за определенный период времени.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Школы, относящимся к основному персоналу.

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

Настоящим Положением устанавливаются показатели эффективности деятельности работников Школы в целях начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы согласно приложению 4.

Эффективность деятельности работников определяется в баллах за расчетный период согласно показателям и критериям оценки. Расчетный период для целей определения эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается положением о системе оплаты труда работников муниципального учреждения.

Количество баллов, получаемых работником за достижение показателей эффективности, определяется согласно критериям оценки,

устанавливаемым настоящим Приложением с учетом рекомендуемых критериев (приложение 5).

Размер премии за интенсивность и высокие результаты работы может быть снижен (премия может быть не начислена):

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении к работнику мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется отдельно для работников Школы, реализующих образовательные программы общего образования, дошкольного образования и дополнительного образования, путем деления премиального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с пунктом 69 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя Школы и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники Школы вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за эффективность деятельности, определяется комиссией, создаваемой в Школе с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя Школы.

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя Школы о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах или в процентах.

Премируемый период устанавливается настоящим Положением .

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, на выплату дополнительных премий за

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

Положением о системе оплаты труда Школы определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Основаниями для начисления премии за выполнение особо важных и сложных работ для работников Школы, относящихся к категории основного персонала, является достижение значимых результатов при выполнении особо важных и сложных работ, в том числе:

- 1) наличие обучающихся – победителей (призеров) конференций, олимпиад, соревнований, конкурсов, выставок различного уровня;
- 2) наличие призовых мест по итогам участия педагога в конференциях, смотрах, конкурсах педагогического мастерства различного уровня;
- 3) проведение открытых занятий, иных мероприятий, направленных на обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта работы;
- 4) организация мероприятий спортивно-оздоровительной и культурно-досуговой направленности с обучающимися;
- 5) участие в организации государственной итоговой аттестации;
- 6) участие педагога в экспертной педагогической работе (разработка и проверка олимпиадных и исследовательских работ, работа в оргкомитетах и жюри конкурсов, соревнований, смотров и т.п.);
- 7) участие педагога в разработке основной образовательной программы образовательного учреждения;
- 8) руководство или результативное участие в работе общественных и методических объединений, творческих и рабочих групп;
- 9) активное участие педагога в организации отдыха детей в каникулярное время;
- 10) разработка информационно-методического обеспечения образовательного процесса (учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов);
- 11) создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, спортивного зала и т.д.);
- 12) личный вклад в совершенствование учебного и воспитательного процессов, улучшение материально-технического состояния, здоровьесберегающей и образовательной среды Школы, в повышение имиджа Школы.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере.



Минимальный размер премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ для работников Школы, относящихся к категории основного персонала, по различным основаниям определяются размеров в зависимости от значимости достигаемых результатов.

Конкретный размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом руководителем Школы о назначении премии.

34. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается следующей категории работников:

- административно-управленческий персонал;
- вспомогательный персонал;
- основной персонал.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии одного или нескольких из следующих оснований:

наличие стажа непрерывной работы по специальности;

наличие стажа непрерывной работы в соответствующем муниципальном учреждении;

наличие стажа непрерывной работы в организациях определенной отрасли (профиля).

Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

Стаж непрерывной работы	Минимальный размер надбавки (процент к окладу)
от 1 года до 3 лет	3
от 3 до 5 лет	4
от 5 до 10 лет	5
от 10 до 15 лет	6
15 лет и более	7

Надбавка за стаж непрерывной работы, начисляется ежемесячно.

Настоящим Положением определяется перечень периодов работы, засчитываемых соответственно в стаж непрерывной работы, а также порядок исчисления соответственно стажа непрерывной работы (приложения 6, 7).

Исчисление стажа непрерывной работы, состоит из подтверждения стажа непрерывной работы, подсчета стажа непрерывной работы, установления стажа непрерывной работы, и перерасчета стажа непрерывной работы. Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке. Подсчет и установление стажа непрерывной работы, осуществляются работниками, к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности муниципального учреждения. Установление стажа непрерывной работы оформляется справкой о стаже непрерывной работы. Перерасчет стажа непрерывной работы осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета

Конкретные размеры надбавок за стаж непрерывной работы не ниже минимальных размеров, определенных данным Положением.

35. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок (далее – почетное звание) по профилю их работы в муниципальном учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в Школе, устанавливается надбавка за одно почетное звание.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, входящие или ранее входившие в государственную наградную систему Российской Федерации, а также почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами (ведомственные почетные звания). Перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка, определяется данным Положением (приложение № 8).

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за почетное звание не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением (приложение № 9).

36. 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, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в муниципальном учреждении.

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

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

Минимальный размер надбавки за спортивное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Надбавки за спортивное звание, устанавливаются не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

37. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

окончили образовательные организации высшего образования

или профессиональные образовательные организации;

впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

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.

Минимальный размер надбавки молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов оклада.

Положениями о системе оплаты труда муниципальных учреждений определяются конкретные размеры надбавки молодым специалистам не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

38. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области и Вилегодского муниципального округа Архангельской области.

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

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

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, могут относиться награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области.

К наградам Вилегодского муниципального округа, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Собрания депутатов, Администрации Вилегодского муниципального округа Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премияльной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры премиальной выплаты при награждении не ниже минимальных размеров, определенных отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями.

39. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда в пределах фонда оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 31 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 31 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4 – 7 пункта 31 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику муниципального учреждения на основании приказов руководителя муниципального учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

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

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

42. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь, оказываемая в соответствии с настоящим Положением;

2) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам муниципальных бюджетных учреждений;

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

44. Материальная помощь может быть оказана работнику Школы в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в

брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника муниципального учреждения в связи с его смертью.

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

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

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

45. Должностной оклад руководителя Школы устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им муниципального учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада, определяемый согласно установленного порядка (приложение 10). При определении среднего должностного оклада работников Школы учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, если это предусмотрено порядком исчисления среднего должностного оклада работников основного персонала Школы.

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников Школы, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного муниципального учреждения устанавливаются настоящим Положением (приложение 11).

Средние должностные оклады работников Школы, которые относятся к основному персоналу, рассчитываются за предшествующий финансовый год. Значения коэффициентов кратности должностных окладов руководителей муниципальных учреждений, средних должностных окладов работников муниципальных учреждений, которые относятся к основному персоналу, определяются приказом учредителя муниципальных учреждений один раз в год. И подлежат округлению до полного рубля в сторону увеличения. В исключительных случаях (переход на новую систему оплаты труда, реорганизация учреждений и т.п.) учредитель может изменить значения коэффициентов кратности должностных окладов руководителей муниципальных учреждений, средних должностных окладов работников муниципальных учреждений, которые относятся к основному персоналу, в течение года.

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального учреждения, реорганизованного муниципального учреждения определяется учредителем муниципальных учреждений.

Должностной оклад устанавливается руководителю муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с приказом об определении его размера учредителем муниципальных учреждений. В трудовой договор руководителя муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю муниципального учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, в соответствии с приказами учредителя об изменении значений коэффициентов кратности должностных окладов руководителей муниципальных учреждений, средних должностных окладов работников муниципальных учреждений, которые относятся к основному персоналу.

46. Предельный (максимальный) объем педагогической нагрузки руководителя муниципального учреждения составляет 9 часов в неделю при условии обеспеченности преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы педагогических работников, для которых данная образовательная организация является основным местом работы. В случаях, когда выделение дополнительного объема педагогической нагрузки руководителю муниципального учреждения обусловлено необходимостью обеспечения полноты и непрерывности образовательного процесса, решением учредителя руководителю муниципального учреждения может быть установлен объем педагогической нагрузки, превышающий 9 часов в неделю.

47. Должностные оклады заместителей руководителя по учебно-производственной работе, заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе, заместителей руководителя по воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе, заместителей руководителя по организации питания устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений.

48. Предельный (максимальный) объем педагогической нагрузки заместителя руководителя муниципального учреждения составляет 12 часов в неделю. В случаях, когда выделение дополнительного объема педагогической нагрузки заместителю руководителя муниципального учреждения обусловлено необходимостью обеспечения полноты и непрерывности образовательного процесса, по согласованию с учредителем заместителю руководителя муниципального учреждения может быть установлен объем педагогической нагрузки, превышающий 12 часов в неделю.

49. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии трудовыми договорами работников на основании:

приказов учредителя муниципальных учреждений – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

приказов руководителей муниципальных учреждений – в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

50. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений муниципальных учреждений, относятся:

- 1) премия за качественное руководство муниципальным учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) надбавка за почетное звание;
- 5) премиальная выплата при награждении.

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

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением для руководителей, заместителей руководителей муниципальных учреждений являются:

- 1) достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в

муниципальном задании муниципального учреждения, которому сформировано муниципальное задание по решению учредителя муниципальных учреждений;

2) достижение показателей эффективности деятельности муниципального учреждения согласно приложению 12.

В случае установления учредителем муниципальных учреждений муниципальному учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения со средней заработной платой в субъекте Российской Федерации обеспечение достижения этих значений показателей также является основанием начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением.

Весовое значение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании муниципального учреждения, при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением в отношении руководителей муниципальных учреждений составляет 20 процентов, в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений устанавливается приказами руководителей муниципальных учреждений.

Перечни показателей и критериев эффективности деятельности муниципального учреждения, предусмотренных приложением 12 к настоящему Положению, в отношении руководителей муниципальных учреждений определяются приказами учредителя муниципальных учреждений, в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений – приказами руководителей муниципальных учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников муниципального учреждения. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться приказами учредителя муниципальных учреждений.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения определяется в отношении руководителей муниципальных учреждений приказами учредителя муниципальных учреждений, в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений - приказами руководителей муниципальных учреждений.

Эффективность деятельности муниципального учреждения определяется в баллах за расчетный период согласно показателям и критериям оценки. Расчетным периодом является квартал.

Количество баллов за достижение показателей эффективности



деятельности муниципального учреждения определяется согласно критериям оценки (приложение 13).

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением для главного бухгалтера муниципального учреждения является достижение показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципального учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов муниципального учреждения;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам муниципального учреждения;

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

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам муниципального учреждения;

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

Основания для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением для главного бухгалтера муниципального учреждения могут быть дополнены приказами руководителя муниципального учреждения.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности муниципального учреждения, предусмотренные абзацами 13–18 настоящего пункта, определяется приказами руководителя муниципального учреждения. При этом, эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера муниципального учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 69 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. В соответствии с настоящим Положением эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением является календарный квартал.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных

работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя муниципального учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 68 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя муниципального учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 68 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя муниципального учреждения приказами учредителя муниципальных учреждений в отношении заместителей руководителя муниципального учреждения - приказами руководителя муниципального учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от муниципальных органов, органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением:

приказами учредителя муниципальных учреждений – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

приказами руководителей муниципальных учреждений – в отношении заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

Премии за качественное руководство муниципальных учреждений начисляются в процентном отношении к окладу.

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

Размер премиальной выплаты за качественное руководство муниципальным учреждением может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных приказами и распоряжениями учредителя муниципального учреждения, планом работы муниципального учреждения;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;

за нарушение требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального учреждения в расчетном периоде;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для неначисления премиальной выплаты;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат за качественное руководство муниципальным учреждением составляет 70% суммы премиальной выплаты.

Конкретный размер снижения премиальных выплат за качественное руководство муниципальным учреждением определяется:

приказами учредителя муниципальных учреждений – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

приказами руководителей муниципальных учреждений – в отношении заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

Премиальная выплата за качественное руководство муниципальным учреждением не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей муниципальных учреждений);

при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

В приказах о снижении размеров премиальных выплат за качественное руководство муниципальным учреждением или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

52. 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.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере.

Основаниями для начисления премии за выполнение особо важных и сложных работ для руководителей муниципальных учреждений, является достижение значимых результатов при выполнении особо важных и сложных работ, в том числе:

1) руководство или результативное участие в работе комиссий, рабочих групп не ниже муниципального уровня;

2) личное участие в организации на базе муниципального учреждения интеллектуальных, научно-практических, исследовательских мероприятий (олимпиад, смотров, конкурсов, конференций и т.п.) не ниже межмуниципального уровня;

3) личное участие в организации на базе муниципального учреждения мероприятий спортивно-оздоровительной и культурно-досуговой направленности с обучающимися не ниже межмуниципального уровня;

4) личное участие в организации и проведении государственной итоговой аттестации на базе муниципального учреждения;

5) личный вклад в организацию участия учащихся (команд учащихся) муниципального учреждения в конкурсных мероприятиях интеллектуальной, научно-практической, культурно-общественной, спортивной и иной направленности не ниже регионального уровня;

6) высокий уровень организационной работы по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году, отопительному периоду;

7) высокий уровень организационной работы по управлению муниципальным имуществом;

8) высокий уровень организационной работы при проведении строительства, реконструкции, капитального ремонта объектов муниципального учреждения;

9) принятие оперативных и эффективных мер по устранению возникающих неисправностей в образовательной и коммунальной инфраструктуре в целях обеспечения непрерывности образовательного процесса, а также безопасности учащихся и работников муниципального учреждения;

10) положительные результаты внешних проверок учреждения (государственная и общественная аккредитация, государственный и муниципальный контроль и т.п.);

11) личный вклад в совершенствование учебного и воспитательного процессов, улучшение материально-технического состояния, здоровьесберегающей и образовательной среды ОУ, в повышение имиджа образовательного учреждения;

12) иные виды особо важных и сложных работ.

Основания для начисления премии за выполнение особо важных и сложных работ для заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения определяются положением о системе оплаты труда муниципального учреждения.

Конкретный размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя муниципального учреждения – учредителем муниципальных учреждений;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения – руководителем муниципального учреждения.

53. Надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с пунктами 35, 36 настоящего Положения.

54. Премиальная выплата при награждении устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с пунктом 39 настоящего Положения.

55. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с приказами учредителя муниципальных учреждений (в отношении руководителя муниципального учреждения) и приказами руководителя муниципального учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии за выполнение особо важных и сложных работ);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

приказов учредителя муниципальных учреждений – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

приказов руководителей муниципальных учреждений – в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

56. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

приказов учредителя муниципальных учреждений – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

приказов руководителей муниципальных учреждений – в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

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

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**  
**окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**  
**по профессиональным квалификационным группам должностей**  
**работников МБОУ «Фоминская СОШ»**

Наименование должностей	Минимальные размеры ставок заработной платы (рублей)
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала</b>	
<b>Первая квалификационная группа</b>	
Помощник воспитателя	3985
<b>Вторая квалификационная группа</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> дежурный по режиму младший воспитатель	4526
<b>2 квалификационный уровень:</b> старший дежурный по режиму	4740
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	7896
<b>2 квалификационный уровень:</b> инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	8369
<b>3 квалификационный уровень:</b> воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, старший педагог дополнительного образования	8843
<b>4 квалификационный уровень:</b> преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	9331
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <sup>1</sup>	9581

<sup>1</sup> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

Наименование должностей	Минимальные размеры ставок заработной платы (рублей)
<b>2 квалификационный уровень:</b> заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <sup>2</sup> ; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	9830
<b>3 квалификационный уровень:</b> начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	10085
<b>Профессионально-квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b>	
<b>Первая квалификационная группа</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> агент, агент по закупкам, агент по снабжению, архивариус, дежурный по общежитию, делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	3985
<b>2 квалификационный уровень:</b> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4379
<b>Вторая квалификационная группа</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник, техник-лаборант, техник-программист, художник	4816
<b>2 квалификационный уровень:</b> заведующий (начальник, руководитель) структурным подразделением: отделом, отделением, сектором столовой, машинописным бюро, архивом, бюро пропусков, камерой хранения, канцелярией, комнатой отдыха, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, экспедицией, заведующий производством (шеф-повар), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	5255
<b>Третья квалификационная группа</b>	

<sup>2</sup> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.



Наименование должностей	Минимальные размеры ставок заработной платы (рублей)
<b>1 квалификационный уровень:</b> бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер-лаборант, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, экономист, юристконсульт	6664
<b>2 квалификационный уровень:</b> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7006
<b>3 квалификационный уровень:</b> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7444
<b>4 квалификационный уровень:</b> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7896

Наименование должностей	Минимальные размеры ставок заработной платы (рублей)
<b>Профессионально-квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих</b>	
<b>Первая квалификационная группа</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; возчик, водитель аэросаней, водитель автотранспортных средств, гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, оператор копировальных и множительных машин, парикмахер, рабочий по обслуживанию в бане, рабочий по уходу за животными, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3590
<b>2 квалификационный уровень:</b> профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	3985
<b>Вторая квалификационная группа</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	4881
<b>2 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5958
<b>3 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6532
<b>4 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7178
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии</b>	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена</b>	
Библиотекарь	6664
<b>Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы</b>	
специалист по закупкам, специалист по охране труда	6 664

Наименование должностей	Минимальные размеры ставок заработной платы (рублей)
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9 331

Приложение № 2

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**должностей специалистов**  
**МБОУ «Фоминская СОШ», которым устанавливаются**  
**повышенные на 25 процентов ставки заработной платы**

**1. Специалисты:**

педагогические работники (учитель, преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования (включая старшего), тренер-преподаватель (включая старшего), старший вожатый, инструктор по труду (при наличии высшего или среднего профессионального образования и непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе), инструктор по физической культуре, мастер производственного обучения (включая старшего), тьютор); советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

концертмейстеры;

аккомпаниаторы;

библиотекари;

лаборант (включая старшего)

бухгалтер, специалисты (по кадрам по закупкам, по охране труда и технике безопасности), инженеры, экономист.

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ  
общеобразовательных предметов по группам трудности**

Общеобразовательные предметы <sup>3</sup>	Средний ранг трудности предмета в соответствии с СанПиН 2.4.2.2821-10	Группа трудности предметов
Математика	11,50	<b>Группа трудности 5 (ранг трудности предмета более 9 баллов)</b>
Химия	11,40	
Физика	10,80	
Геометрия	10,40	
Алгебра	9,20	
Иностранный язык	9,00	<b>Группа трудности 4 (ранг трудности предмета от 7 до 9 баллов)</b>
Русский язык	8,18	
Экономика	7,67	
Биология	7,57	
Граждановедение	7,25	
Природоведение	6,50	<b>Группа трудности 3 (ранг трудности предмета более 5 и менее 7 баллов)</b>
История	6,38	
Информатика	6,29	
Мировая художественная культура (МХК)	5,60	
Литература	5,55	
Краеведение	5,00	<b>Группа трудности 2 (ранг трудности предмета от 3 до 5 баллов)</b>
География	5,00	
Обществознание	5,00	
Черчение	4,50	
Ритмика	4,00	
Астрономия	4,00	
Экология	3,14	
ИЗО	2,75	
Технология (труд)	2,44	<b>Группа трудности 1 (ранг трудности предмета не более 3 баллов)</b>
ОБЖ	2,29	
Музыка	2,13	
Физическая культура	1,73	

<sup>3</sup> Для предметов, не вошедших в распределение, группа сложности определяется по предмету, имеющему наиболее близкое содержание.

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
деятельности работников МБОУ «Фоминская СОШ» в целях  
начисления премии за интенсивность  
и высокие результаты работы**

**I. Для педагогических работников, реализующих основные  
образовательные программы общего образования**

1. Интенсивность и напряженность труда (среднее число учащихся в классе).

**2. Показатели качества учебной деятельности учителя:**

2.1. Успеваемость по предмету.

2.2. Качество обучения по предмету.

2.3. Доля обучающихся, продемонстрировавших положительную или стабильную высокую динамику индивидуальных образовательных результатов учащихся по предмету в течение двух предыдущих учебных полугодий (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации).

2.4. Доля обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов государственной итоговой аттестации по предмету (ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ), от общей численности подготовленных педагогом обучающихся, принявших участие в государственной итоговой аттестации по предмету.

2.5. Доля обучающихся, продемонстрировавших результат государственной итоговой аттестации по предмету (ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ) выше, чем средний по Архангельской области, от общей численности подготовленных педагогом обучающихся, принявших участие в государственной итоговой аттестации по предмету.

2.6. Доля обучающихся, набравших свыше 70 тестовых баллов в рамках ЕГЭ (получивших отметки «хорошо» и «отлично» в рамках ОГЭ) по предмету, в общей численности подготовленных педагогом обучающихся, принявших участие в государственной итоговой аттестации по предмету.

2.7. Доля обучающихся, подтвердивших или повысивших в ходе внешних контрольных мероприятий годовую (четвертную, полугодовую) оценку по предмету, в общей численности обучающихся, охваченных соответствующими контрольными мероприятиями.

**3. Показатели качества внеурочной деятельности:**

3.1. Организация экспериментальной работы учащихся: проектной, исследовательской, опытно-экспериментальной.

3.2. Организация внеклассной деятельности по предмету или межпредметной направленности.

3.3. Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся.

3.4. Проведение регулярной внеурочной работы по формированию у учащихся патриотического и гражданского самосознания.

3.5. Проведение внеурочной работы по профориентации учащихся.

3.6. Работа с детьми, нуждающимися в социальной помощи.

#### **4. Показатели качества методической работы:**

4.1. Разработка и использование информационно-методического обеспечения образовательного процесса.

4.2. Участие в опытно-экспериментальной деятельности, инновационной деятельности.

4.3. Руководство или участие в деятельности общественных, творческих или рабочих групп.

4.4. Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта работы, наставничество в отношении молодых педагогов.

4.5. Самообразование, профессиональный рост и научная работа учителя.

#### **5. Показатели эффективности взаимодействия с социальной средой:**

5.1. Информационная открытость деятельности педагога.

5.2. Ведение учебной документации в электронном виде.

5.3. Привлечение к активной внеурочной работе родителей обучающихся (воспитанников).

6. Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ (по итогам проведенных независимых опросов, анкетирования, мониторинга и т.д.).

## **II. Для педагогических работников, реализующих основные образовательные программы дошкольного образования**

1. Интенсивность и напряженность труда (среднее число воспитанников в группе).

#### **2. Показатели качества учебной деятельности:**

2.1. Наличие положительной, стабильной динамики реализации воспитательных и (или) развивающих программ обучения (развития общеучебных умений, воспитания личностных качеств воспитанников).

2.2. Уровень освоения детьми навыков самообслуживания, самостоятельной, игровой, предметной деятельности (диагностика детей, собеседование, наблюдение).

2.3. Уровень готовности детей к школе или к переходу в другую возрастную группу (диагностика детей, собеседование, наблюдение).

2.4. Участие воспитанников в турнирах, соревнованиях, фестивалях, конкурсах, выставках различного уровня.

#### **3. Показатели качества учебно-воспитательной работы:**

3.1. Ведение экспериментальной работы: проектной, исследовательской, опытно-экспериментальной, инновационной.

3.2. Ведение кружковой работы.

3.3. Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с воспитанниками.

3.4. Организация культурно-досуговой деятельности воспитанников (выезды, экскурсии и т.д.).

3.5. Организация индивидуального сопровождения образовательного процесса детей с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети, находящиеся на семейном обучении) (при наличии ведения соответствующей документации).

3.6. Создание благоприятных условий для адаптации и комфортного психологического климата в детском коллективе.

#### **4. Показатели качества методической работы:**

4.1. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы образовательного учреждения.

4.2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.

4.3. Разработка и использование информационно-методического обеспечения (учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов).

4.4. Создание развивающей предметно-пространственной среды.

4.5. Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательном учреждении.

4.6. Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности.

4.7. Участие педагогов в семинарах, конференциях, конкурсах педагогического мастерства различного уровня.

#### **5. Показатели эффективности взаимодействия с социальной средой:**

5.1. Информационная открытость.

5.2. Привлечение к активной работе родителей воспитанников.

5.3. Участие в работе комиссий, творческих групп, общественных организаций, клубов и т.п.

#### **6. Уровень исполнительской дисциплины, работы по сохранению здоровья воспитанников:**

6.1. Регулярность получения услуги дошкольного образования (отсутствие пропусков без уважительных причин).

6.2. Индекс здоровья детей.

6.3. Отсутствие несчастных случаев, фактов травматизма (зафиксированных по отчетности).

6.4. Качество и своевременность представленных материалов, документов, отсутствие замечаний по результатам проверок.

7. Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ (по итогам проведенных независимых опросов, анкетирования, мониторинга и т.д.).

### **III. Для педагогических работников, реализующих образовательные программы дополнительного образования**

1. Интенсивность и напряженность труда (среднее число воспитанников в группе).

#### **2. Показатели качества учебной деятельности:**

2.1. Процент воспитанников, регулярно посещающих занятия.

2.2. Результаты выступления на соревнованиях регионального уровня.

2.3. Результаты выступления на соревнованиях зонального (всероссийского) уровня.

2.4. Наличие среди ОУ воспитанников членов сборной команды Архангельской области.

2.5. Доля учащихся, выполнивших юношеские спортивные разряды.

2.6. Доля учащихся, выполнивших взрослые спортивные разряды.

2.7. Наличие учащихся - кандидатов в мастера спорта.

2.8. Наличие учащихся - мастеров спорта.

#### **3. Показатели качества воспитательной работы:**

3.1. Организация и проведение социально-значимых акций.

3.2. Участие в конкурсах социально-значимых проектов по различным направлениям.

3.3. Функционирование на базе ОУ общественных социально-значимых структур (ресурсный центр, волонтерский отряд, семейный клуб и т.п.).

3.4. Организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий (слеты, конкурсы, соревнования и т.п.).

3.5. Доля воспитанников - трудных подростков.

3.6. Сохранение контингента трудных подростков в течение учебного года.

#### **4. Показатели качества методической работы:**

4.1. Разработка и использование информационно-методического обеспечения образовательного процесса.

4.2. Участие в опытно-экспериментальной деятельности, инновационной деятельности.

4.3. Руководство или участие в деятельности общественных, творческих или рабочих групп.

4.4. Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта работы, наставничество в отношении молодых педагогов.

4.5. Самообразование, профессиональный рост и научная работа учителя.



**5. Показатели эффективности взаимодействия с социальной средой:**

5.1. Информационная открытость деятельности педагога.

5.2. Привлечение к активной внеурочной работе родителей, обучающихся (воспитанников).

6. Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ (по итогам проведенных независимых опросов, анкетирования, мониторинга и т.д.).

---

**КРИТЕРИИ**  
**оценки эффективности деятельности работников**  
**МБОУ «Фоминская СОШ»**

**1. Для педагогических работников, реализующих основные образовательные программы общего образования**

Направления деятельности/Показатели эффективности	Способ оценки	Критерии оценки эффективности	
1. Интенсивность и напряженность труда (среднее число учащихся в классе)	Произведение максимального числа баллов на значение показателя, приведенное к максимальному значению этого показателя по району	Максимальное число баллов по показателю	25
2. Качество учебной деятельности учителя	Сумма баллов по критериям	Максимальное число баллов по направлению	40
2.1. Успеваемость по предмету	Произведение максимального числа баллов на значение показателя, приведенное к максимальному значению этого показателя (по предмету) по району	для выпускных классов	6
2.2. Качество обучения по предмету		для прочих классов	14
2.3. Доля обучающихся, продемонстрировавших положительную или стабильную высокую динамику индивидуальных образовательных результатов учащихся по предмету в течение двух предыдущих учебных полугодий (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации).		для выпускных классов	6
2.4. Доля обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов государственной итоговой аттестации по предмету (ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ), от общей численности подготовленных педагогом обучающихся, принявших участие в государственной итоговой аттестации по предмету.		для прочих классов	14
2.5. Доля обучающихся, продемонстрировавших результат государственной итоговой аттестации по предмету (ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ) выше, чем средний по Архангельской области, от общей численности подготовленных педагогом обучающихся, принявших участие в государственной итоговой аттестации по предмету.		для выпускных классов, (для прочих классов показатель не учитывается)	6
		для выпускных классов, (для прочих классов показатель не учитывается)	6

Направления деятельности/Показатели эффективности	Способ оценки	Критерии оценки эффективности	
2.6. Доля обучающихся, набравших свыше 70 тестовых баллов в рамках ЕГЭ (получивших отметки «хорошо» и «отлично» в рамках ОГЭ) по предмету, в общей численности подготовленных педагогом обучающихся, принявших участие в государственной итоговой аттестации по предмету.		для выпускных классов, (для прочих классов показатель не учитывается)	6
2.7. Доля обучающихся, подтвердивших или повысивших в ходе внешних контрольных мероприятий годовую (четвертную, полугодовую) оценку по предмету, в общей численности обучающихся, охваченных соответствующими контрольными мероприятиями.		для выпускных классов, (для прочих классов показатель не учитывается)	4
<b>3. Качество внеурочной деятельности</b>	<b>Сумма баллов по критериям</b>	<b>Максимальное число баллов по направлению</b>	<b>30</b>
3.1. Организация экспериментальной работы учащихся: проектной, исследовательской, опытно-экспериментальной	Экспертная оценка	Классный уровень	1
		Школьный уровень	2
		Муниципальный уровень	3
		Региональный и зональный уровень	4
		Всероссийский и международный уровень	5
3.2. Организация внеклассной деятельности по предмету или межпредметной направленности	Экспертная оценка	Классный уровень	1
		Школьный уровень	2
		Муниципальный уровень	3
		Региональный и зональный уровень	4
		Всероссийский и международный уровень	5
3.3. Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся	Экспертная оценка. Значение показателя определяется суммой баллов	Проведение спортивно-досуговых мероприятий	1
		Проведение культурно-досуговых мероприятий (КВН, Что-Где-Когда, Своя игра и т.п.)	1
		Посещение учреждений культуры	1
		Проведение походов	1
		Иные формы культурно-досуговой деятельности	1

Направления деятельности/Показатели эффективности	Способ оценки	Критерии оценки эффективности	
3.4. Проведение регулярной внеурочной работы по формированию у учащихся патриотического и гражданского самосознания	Экспертная оценка. Значение показателя определяется суммой баллов	Проведение тематических классных часов	1
		Проведение коллективно-творческих дел	1
		Проведение волонтерских и социальных акций	1
		Проведение военно-спортивных игр	1
		Иные формы гражданско-патриотического воспитания	1
3.5. Проведение внеурочной работы по профориентации учащихся	Экспертная оценка. Значение показателя определяется суммой баллов	Проведение тематических классных часов	1
		Проведение тематических викторин, игр, творческих конкурсов	1
		Проведение экскурсий для знакомства с профессиями	1
		Проведение профтестирования	1
		Иные формы профориентации учащихся	1
3.6. Работа с детьми, нуждающимися в социальной помощи	Экспертная оценка. Значение показателя определяется суммой баллов	Работа с детьми, находящимися в социально-опасном положении	1
		Работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении	1
		Работа с детьми «группы риска»	1
		Работа с семьями «группы риска»	1
		Работа с иными категориями детей, нуждающимися в социальной помощи	1
<b>4. Качество методической работы</b>	<b>Сумма баллов по критериям</b>	<b>Максимальное число баллов по направлению</b>	<b>20</b>
4.1. Разработка и использование информационно-методического обеспечения образовательного процесса	Экспертная оценка	Эффективное использование	1
		Разработка (школьный уровень)	2
		Разработка (муниципальный уровень)	3
		Разработка (региональный уровень)	4
4.2. Участие в опытно-экспериментальной деятельности, инновационной деятельности	Экспертная оценка	Школьный уровень	1
		Муниципальный уровень	2
		Региональный и зональный уровень	3
		Всероссийский и международный уровень	4
4.3. Руководство или участие в деятельности общественных, творческих или рабочих групп	Экспертная оценка	Школьный уровень	1
		Муниципальный уровень	2
		Региональный и зональный уровень	3
		Всероссийский и международный уровень	4

Направления деятельности/Показатели эффективности	Способ оценки	Критерии оценки эффективности	
4.4. Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта работы, наставничество в отношении молодых педагогов	Экспертная оценка	Школьный уровень	1
		Муниципальный уровень	2
		Региональный и зональный уровень	3
		Всероссийский и международный уровень	4
4.5. Самообразование, профессиональный рост и научная работа учителя	Экспертная оценка	Школьный уровень	1
		Муниципальный уровень	2
		Региональный и зональный уровень	3
		Всероссийский и международный уровень	4
<b>5. Эффективность взаимодействия с социальной средой</b>	<b>Сумма баллов по критериям</b>	<b>Максимальное число баллов по направлению</b>	<b>10</b>
5.1. Информационная открытость деятельности педагога	Экспертная оценка. Значение показателя определяется суммой баллов	Публикации на сайте школы о деятельности педагога и его учащихся	1
		Ведение сайта/страницы педагога (или сайта/страницы) класса (группы)	1
		Публикации в СМИ о деятельности педагога и его учащихся	1
5.2. Ведение учебной документации в электронном виде	Экспертная оценка. Значение показателя определяется суммой баллов	Ведение электронного журнала	1
		Ведение электронного дневника	1
5.3. Привлечение к активной внеурочной работе родителей обучающихся (воспитанников)	Экспертная оценка. Значение показателя определяется суммой баллов	Участие родителей в спортивных и досуговых мероприятиях	1
		Проведение встреч с родителями на классных часах	1
		Привлечение родителей к проектам, КТД класса	1
		Участие родителей в школьном общественном патруле	1
		Участие родителей в школьном, районном родительском комитете	1
<b>6. Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ (по итогам проведенных независимых опросов, анкетирования, мониторинга и т.д.)</b>	<b>Произведение максимального числа баллов на значение показателя, приведенное к максимальному значению этого показателя по району</b>	<b>Максимальное число баллов по показателю</b>	<b>25</b>

## 2. Для педагогических работников, реализующих основные образовательные программы дошкольного образования

№ п/п	Направления деятельности/Показатели эффективности	Способ оценки	Критерии оценки эффективности	
1.	Интенсивность и напряженность труда (среднее число воспитанников в группе)	Произведение максимального числа баллов на значение показателя, приведенное к максимальному значению этого показателя по району	Максимальное число баллов по показателю	20
2.	Качество учебной деятельности	Сумма баллов по критериям	Максимальное число баллов по направлению	13
2.1.	Наличие положительной, стабильной динамики реализации воспитательных и (или) развивающих программ обучения (развития общеучебных умений, воспитания личностных качеств воспитанников)	Экспертная оценка.	оцениваемый показатель присутствует	1
			показатель выше среднего по ОУ	2
2.2.	Уровень освоения детьми навыков самообслуживания, самостоятельной, игровой, предметной деятельности (диагностика детей, собеседование, наблюдение)	По данным аттестации	30 % - 50 %	1
			50 % - 70 %	2
			свыше 70 %	3
2.3.	Уровень готовности детей к школе или к переходу в другую возрастную группу (диагностика детей, собеседование, наблюдение)	По данным аттестации	30 % - 50 %	1
			50 % - 70 %	2
			свыше 70 %	3
2.4.	Участие воспитанников в турнирах, соревнованиях, фестивалях, конкурсах, выставках различного уровня	Экспертная оценка.	уровень ОУ	1
			муниципальный уровень	2
			региональный и зональный уровень	3
			всероссийский уровень	4
			международный уровень	5
3.	Уровень организации учебно-воспитательной работы	Сумма баллов по критериям	Максимальное число баллов по направлению	12
3.1.	Ведение экспериментальной работы: проектной, исследовательской, опытно-экспериментальной, инновационной.	Экспертная оценка.	оцениваемый показатель присутствует	1
3.2.	Ведение кружковой работы	Экспертная оценка.	оцениваемый показатель присутствует	1
3.3.	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с воспитанниками	Экспертная оценка.	в группе	1
			в детском саду	2
3.4.	Организация культурно-досуговой деятельности воспитанников (выезды, экскурсии и т.д.)	Экспертная оценка.	на территории поселения	1
			на территории района	2

№ п/п	Направления деятельности/Показатели эффективности	Способ оценки	Критерии оценки эффективности	
			за пределы района	3
3.5.	Организация индивидуального сопровождения образовательного процесса детей с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети, находящиеся на семейном обучении) (при наличии ведения соответствующей документации).	Экспертная оценка.	1 ребенок	1
			от 2 до 3 детей	2
			более 3 детей	3
3.6.	Создание благоприятных условий для адаптации и комфортного психологического климата в детском коллективе	Экспертная оценка.	оцениваемый показатель присутствует	1
			показатель выше среднего по ОУ	2
<b>4.</b>	<b>Уровень организационно-методической деятельности</b>	<b>Сумма баллов по критериям</b>	<b>Максимальное число баллов по направлению</b>	<b>15</b>
4.1.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы образовательного учреждения	Экспертная оценка.	участие в реализации	1
			участие в разработке	2
4.2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Экспертная оценка.	разовые проверки	1
			системная работа	2
4.3.	Разработка и использование информационно-методического обеспечения (учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов)	Экспертная оценка.	участие в реализации	1
			участие в разработке	2
4.4.	Создание развивающей предметно-пространственной среды	Экспертная оценка.	наличие 3 зон	1
			наличие 6 зон	2
4.5.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательном учреждении	Экспертная оценка.	оцениваемый показатель присутствует	1
4.6.	Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности	Экспертная оценка.	оцениваемый показатель присутствует	1
4.7.	Участие педагогов в семинарах, конференциях, конкурсах педагогического мастерства различного уровня	Экспертная оценка.	уровень ОУ	1
			муниципальный уровень	2
			региональный и зональный уровень	3
			всероссийский уровень	4
			международный уровень	5
<b>5.</b>	<b>Уровень организации взаимодействия с обществом</b>	<b>Сумма баллов по критериям</b>	<b>Максимальное число баллов по направлению</b>	<b>10</b>

№ п/п	Направления деятельности/Показатели эффективности	Способ оценки	Критерии оценки эффективности	
5.1.	Информационная открытость	Экспертная оценка. Значение показателя определяется суммой баллов	наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога и его воспитанников	1
			наличие собственного сайта педагога и (или) ведение рубрики на сайте	1
5.2.	Привлечение к активной работе родителей воспитанников	Экспертная оценка. Значение показателя определяется суммой баллов	участие родителей в спортивных и досуговых мероприятиях	1
			привлечение родителей к проектам, КТД группы	1
			участие родителей в школьном, районном родительском комитете	1
			участие родителей в благоустройстве группы	1
5.3.	Участие в работе комиссий, творческих групп, общественных организаций, клубов и т.п.	Экспертная оценка.	участие в работе на уровне ОУ	1
			участие в работе на уровне района	2
			руководство на уровне ОУ	3
			руководство на уровне района	4
<b>6.</b>	<b>Уровень исполнительской дисциплины, работы по сохранению здоровья воспитанников</b>	<b>Сумма баллов по критериям</b>	<b>Максимальное число баллов по направлению</b>	<b>10</b>
6.1.	Регулярность получения услуги дошкольного образования (отсутствие пропусков без уважительных причин)	Экспертная оценка.	оцениваемый показатель присутствует	2
6.2.	Индекс здоровья детей	По данным отчетности	0,7	1
			0,8 и выше	2
6.3.	Отсутствие несчастных случаев, фактов травматизма (зафиксированных по отчетности)	По данным отчетности	оцениваемый показатель присутствует	4
6.4.	Качество и своевременность представленных материалов, документов, отсутствие замечаний по результатам проверок	Экспертная оценка.	оцениваемый показатель присутствует	2



№ п/п	Направления деятельности/Показатели эффективности	Способ оценки	Критерии оценки эффективности	
7.	Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ (по итогам проведенных независимых опросов, анкетирования, мониторинга и т.д.)	Произведение максимального числа баллов на значение показателя, приведенное к максимальному значению этого показателя по району	Максимальное число баллов по направлению	20

### 3. Для педагогических работников, реализующих образовательные программы дополнительного образования

№ п/п	Направления деятельности/Показатели эффективности	Способ оценки	Критерии оценки эффективности	
1.	Интенсивность и напряженность труда (среднее число воспитанников в группе)	Произведение максимального числа баллов на значение показателя, приведенное к максимальному значению этого показателя по учреждению	максимальное число баллов –	20
2.	Качество учебной деятельности	Сумма баллов по критериям	максимальное число баллов –	20
2.1.	Процент воспитанников, регулярно посещающих занятия	Экспертная оценка	85 - 90 %	1
			90 - 95 %	2
			95 - 100 %	3
2.2.	Результаты выступления на соревнованиях регионального уровня	Экспертная оценка	3-4 место	1
			2 место	2
			1 место	3
2.3.	Результаты выступления на соревнованиях зонального (всероссийского) уровня	Экспертная оценка	3-4 место,	3
			2 место	4
			1 место	5
2.4.	Наличие среди ОУ воспитанников членов сборной команды Архангельской области	Экспертная оценка	выполняется	1
2.5.	Доля учащихся, выполнивших юношеские спортивные разряды	Экспертная оценка	50 - 60 %	1
			60 - 70 %	2
			70 - 80 %	3
2.6.	Доля учащихся, выполнивших взрослые спортивные разряды	Экспертная оценка	25 - 50 %	1
			50 - 75 %	2
			свыше 75 %	3
2.7.	Наличие учащихся - кандидатов в мастера спорта	Экспертная оценка	выполняется	1
2.8.	Наличие учащихся - мастеров спорта	Экспертная оценка	выполняется	2
3.	Качество внеурочной деятельности	Сумма баллов по критериям	максимальное число баллов –	15
3.1.	Организация и проведение социально-значимых акций	Экспертная оценка	на уровне ОУ	1
			на муниципальном уровне	2
			на межмуниципальном уровне	3
3.2.	Участие в конкурсах социально-значимых проектов по различным	Экспертная оценка	участие в конкурсе	1
			победа в конкурсе	2

№ п/п	Направления деятельности/Показатели эффективности	Способ оценки	Критерии оценки эффективности	
	направлениям		получение финансовой поддержки проекта	3
3.3.	Функционирование на базе ОУ общественных социально-значимых структур (ресурсный центр, волонтерский отряд, семейный клуб и т.п.)	Экспертная оценка	одна структура	1
			несколько структур	2
3.4.	Организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий (слеты, конкурсы, соревнования и т.п.)	Экспертная оценка	на муниципальном уровне	1
			на региональном уровне	2
			на зональном, всероссийском	3
3.5.	Доля воспитанников - трудных подростков	Экспертная оценка	10 - 15 %	1
			свыше 15 %	2
3.6.	Сохранение контингента трудных подростков в течение учебного года	Экспертная оценка	75 - 90 %	1
			90 - 100 %	2
<b>4.</b>	<b>Качество методической работы</b>	<b>Сумма баллов по критериям</b>	<b>максимальное число баллов –</b>	<b>15</b>
4.1.	Разработка и использование информационно-методического обеспечения образовательного процесса	Экспертная оценка	Эффективное использование	1
			Разработка (уровень ОУ)	2
			Разработка (муниципальный уровень)	3
4.2.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности, инновационной деятельности	Экспертная оценка	Уровень ОУ	1
			Муниципальный уровень	2
			Региональный уровень	3
4.3.	Руководство или участие в деятельности общественных, творческих или рабочих групп	Экспертная оценка	Уровень ОУ	1
			Муниципальный уровень	2
			Региональный уровень	3
4.4.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта работы, наставничество в отношении молодых педагогов	Экспертная оценка	Уровень ОУ	1
			Муниципальный уровень	2
			Региональный уровень	3
4.5.	Самообразование, профессиональный рост и научная работа учителя	Экспертная оценка	Уровень ОУ	1
			Муниципальный уровень	2
			Региональный уровень	3
<b>5.</b>	<b>Эффективность взаимодействия с социальной средой</b>	<b>Сумма баллов по критериям</b>	<b>максимальное число баллов –</b>	<b>5</b>
5.1.	Информационная открытость деятельности педагога	Экспертная оценка. Значение показателя определяется суммой баллов	Публикации на сайте школы о деятельности педагога и его учащихся	1
			Ведение сайта/страницы педагога (или сайта/страницы группы)	1
			Публикации в СМИ о деятельности педагога и его учащихся	1

№ п/п	Направления деятельности/Показатели эффективности	Способ оценки	Критерии оценки эффективности	
5.2.	Привлечение к активной внеурочной работе родителей обучающихся (воспитанников)	Экспертная оценка. Значение показателя определяется суммой баллов	Участие родителей в спортивных и досуговых мероприятиях	1
			Привлечение родителей к проектам, КТД	1
6.	Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ (по итогам проведенных независимых опросов, анкетирования, мониторинга и т.д.)	Произведение максимального числа баллов на значение показателя, приведенное к максимальному значению этого показателя по учреждению	максимальное число баллов –	25

---

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы,**  
**для установления надбавки за стаж непрерывной работы работникам**  
**МБОУ «Фоминская СОШ»**

1. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей-интернов и провизоров-интернов, врачей-стажеров и провизоров-стажеров, в организациях сферы образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения независимо от ведомственной подчиненности, в учреждениях Госсанэпиднадзора, а также в организациях, осуществляющих образовательную и иную деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.

2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждений в сферах образования, культуры, здравоохранения и социальной защиты населения.

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения, гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, органах государственной власти, уполномоченных в области государственного надзора и контроля в сфере образования, здравоохранения, органах местного самоуправления, осуществляющих отдельные государственные полномочия по организации и осуществлению деятельности по опеке и попечительству, Фонде социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органах, обществах Красного Креста, органах профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания и на должностях доверенных врачей.

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

5. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству во врачебных и в фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций (учреждений и предприятий) независимо от форм собственности.

6. Время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях образования, здравоохранения 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.

7. 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.

8. Время работы в учреждениях в сферах образования, здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

9. Время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

10. 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.

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

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

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

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

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, 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;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

13. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в государственных бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения):

1) время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах;

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;

3) время работы в учреждениях в сферах образования, здравоохранения, социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01 января 1992 года;

4) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

---

**ПОРЯДОК**  
**исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет**  
**для установления надбавки за стаж непрерывной работы работникам**  
**МБОУ «Фоминская СОШ»**

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 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 сведения о трудовой деятельности, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности.

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 31 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 мая 2021 года N 320н, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

6. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о педагогическом стаже не совпадает с его именем, отчеством 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 очных 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 организациях, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, заверенных печатью (при наличии печати), выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, 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:

а) при поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы;

б) при поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях;

в) 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;

г) 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;

д) при поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда;

е) при поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора;

ж) при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу;

з) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;



и) при поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания;

к) при поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

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

а) 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;

б) 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 Приложения. 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:

а) 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;

б) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

в) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества;

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

а) при увольнении в связи с переходом на выборные должности, либо направлением специалистов и других работников на руководящую или иную работу;

б) при поступлении в профессиональную образовательную организацию, образовательную организацию высшего образования или

другую образовательную организацию (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 приложения № 6 настоящего Положения;

в) при призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев;

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с пунктом 1 приложения № 6 настоящего Положения.

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 медицинской организацией, 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 «а» пункта 10 настоящего приложения.

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

а) все время получения дополнительного профессионального образования с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев;

б) непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел;

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования и других образовательных организаций в организациях, указанных в пункте 1 приложения № 6 настоящего Положения;

г) время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

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 медицинской организации) 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.

---

## **П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**почетных званий, за наличие которых работникам  
МБОУ «Фоминская СОШ» устанавливается надбавка за почетное звание**

**1. Почетные звания, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:**

- «Народный учитель Российской Федерации»;
- «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;
- «Заслуженный учитель Российской Федерации».

**3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные 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»;

**4. Нагрудные знаки, знаки и значки:**

- «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;
  - «Отличник народного просвещения»;
  - «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;
  - «Отличник физической культуры и спорта».
-

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ НАДБАВОК  
за почетное звание, нагрудный знак, знак, значок  
работникам МБОУ «Фоминская СОШ» округа**

**1. Почетные звания, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:**

«Народный учитель Российской Федерации» – 1000 рублей;

«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации» – 800 рублей;

«Заслуженный работник культуры Российской Федерации» – 800 рублей;

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» – 800 рублей;

«Заслуженный учитель Российской Федерации» – 800 рублей;

**2. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания) – 500 рублей;**

**3. Нагрудные знаки, знаки и значки – 500 рублей:**

«За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

«Отличник народного просвещения»;

«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;

«Отличник физической культуры и спорта».

---

**ПОРЯДОК**  
**определения коэффициента кратности**  
**должностного оклада руководителя МБОУ «Фоминская СОШ»**

1. Основным критерием для определения коэффициента кратности должностного оклада руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений (далее – коэффициент кратности) являются объемные показатели деятельности учреждений:

№ п.п.	Объемные показатели	Единица измерения	Источник данных
1.	Количество обучающихся	человек	Форма ОО-1
2.	Количество воспитанников	человек	Форма № 85-К
3.	Количество работников	человек	школы – ОО-1 ДОУ - Форма № 85-К Доп. образование- 1-ДО
4.	Количество учащихся, нуждающихся в обеспечении подвоза	человек	утвержденные паспорта дорожной безопасности ОУ
5.	Количество зданий, в которых осуществляется учебный процесс	единиц	школы – ОО-2 ДОУ – Форма № 85-К
6.	Наличие пришкольного интерната	отсутствие – 0 баллов, наличие – 1 балл	Форма ОО-2
7.	Наличие оборудованных плоскостных сооружений, используемых в образовательном процессе (стадион, автогородок, игровая площадка и т.п.)	отсутствие – 0 баллов, наличие – 1 балл	информация Управления образования и культуры администрации Вилегодского муниципального округа Архангельской области
8.	Количество строящихся (реконструируемых/ремонтируемых) учреждений учебных зданий <sup>4</sup>	единиц	запрос в Управление инфраструктурного развития администрации Вилегодского муниципального округа Архангельской области, информация управления образования и культуры администрации Вилегодского муниципального округа Архангельской области
9.	Количество ЦОК (цифровое образовательное кольцо) в учреждении	единиц	запрос в Управление образования и культуры Вилегодского муниципального округа

<sup>4</sup>Если учреждение не является застройщиком, то за здание начисляется по 0,5 ед.

			Архангельской области
10.	Количество котельных	единиц	Форма ОО-2
11.	Площадь обрабатываемых земельных участков	гектар	Форма ОО-2

2. Коэффициент кратности рассчитывается по формуле:

$$КК = ДК + СУММА (ОПучр / ОПмакс) / ВК$$

где:

КК – коэффициент кратности;

ДК – дифференцирующий коэффициент, применяемый для отражения специфики образовательных учреждений;

ОПучр – объемный показатель учреждения;

ОПмакс – максимальное значение объемного показателя среди муниципальных учреждений района;

ВК – выравнивающий коэффициент, значение которого равняется 5.

Таблица значений дифференцирующего коэффициента:

Категория образовательного учреждений	Значение дифференцирующего коэффициента
Общеобразовательная школа	1,85
Дошкольное образовательное учреждение	1,75
Образовательное учреждение дополнительного образования	3,2

3. Коэффициент кратности рассчитывается с точностью до сотых долей.

4. Коэффициент кратности определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

5. Коэффициент кратности для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется коэффициент кратности, определенный до начала ремонта.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**должностей, профессий работников**  
**МБОУ,**  
**относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности**  
**для определения размера должностного оклада руководителя**  
**МБОУ «Фоминская СОШ»**

1. Учитель
2. Воспитатель (старший воспитатель)
3. Методист (старший методист)
4. Инструктор-методист
5. Тренер-преподаватель (старший тренер-преподаватель)
6. Воспитатель по ИЗО
7. Воспитатель по приоритетному направлению
8. Педагог-организатор
9. Преподаватель-организатор (ОБЖ)
10. Социальный педагог
11. Педагог-психолог
12. Педагог дополнительного образования (старший педагог дополнительного образования)
13. Учитель-логопед
14. Учитель-дефектолог
15. Музыкальный руководитель
16. Мастер производственного обучения
17. Старший вожатый
18. Преподаватель
19. Концертмейстер



## **ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ деятельности МБОУ «Фоминская СОШ»**

### **I. Для общеобразовательных учреждений**

#### **1. По организации образовательной деятельности:**

1.1. Обеспечения высокого качества обучения и воспитания обучающихся.

1.2. Переход на новые образовательные стандарты.

1.3. Инновационная деятельность.

1.4. Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки, организация профориентационной работы.

#### **2. По организации воспитательной и внеурочной работы, дополнительного образования:**

2.1. Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников и организация дополнительного образования.

2.2. Реализация социально-значимых проектов.

2.3. Работа детских и молодежных культурно-досуговых и общественных объединений.

2.4. Организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.

2.5. Проведение работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

#### **3. По созданию условий для инклюзивного образования:**

3.1. Развитие системы поддержки талантливых детей.

3.2. Создание доступной среды для обучения детей-инвалидов.

3.3. Создание условий для обучения детей с особенностями психического развития.

#### **4. По созданию условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся:**

4.1. Создание условий для организации горячего питания.

4.2. Организация отдыха и оздоровления детей.

4.3. Организация работы трудовых бригад (трудовых летних оздоровительных лагерей).

#### **5. По организации взаимодействия с обществом:**

5.1. Работа органов общественного управления, отражающих интересы обучающихся и их родителей.

5.2. Информационная открытость образовательного учреждения.

5.3. Участие в мониторинге удовлетворенности качеством образования.

**6. По развитию кадрового потенциала работников учреждения:**

6.1. Аттестация педагогических работников и руководящих работников образовательных учреждений.

6.2. Подготовка новых кадров.

6.3. Поддержка молодых специалистов.

6.4. Организация эффективного взаимодействия с трудовым коллективом.

6.5. Наградная работа.

**7. По финансово-хозяйственной деятельности:**

7.1. Создание в общеобразовательном учреждении условий осуществления образовательного процесса.

7.2. Ведение финансово-экономической деятельности.

7.3. Привлечение внебюджетных средств.

## **II. Для учреждений дошкольного образования**

**1. По организации образовательной деятельности:**

1.1. Качество образовательной деятельности в учреждении.

1.2. Инновационная деятельность.

**2. По организации воспитательной и внеурочной работы:**

2.1. Реализация социально-значимых проектов.

2.2. Организация внеурочной работы.

2.3. Организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.

2.4. Проведение работы по профилактике безнадзорности.

**3. Создание условий для инклюзивного образования**

3.1. Развитие системы поддержки талантливых детей.

3.2. Создание доступной среды для обучения детей-инвалидов.

3.3. Создание условий для обучения детей с особенностями психического развития.

**4. Организация взаимодействия с обществом**

4.1. Работа органов общественного управления, отражающих интересы воспитанников и их родителей.

4.2. Информационная открытость образовательного учреждения.

4.3. Участие в мониторинге удовлетворенности качеством реализации образовательных программ.

**5. Развитие кадрового потенциала работников учреждения**

5.1. Аттестация педагогических работников и руководящих работников образовательных учреждений.

5.2. Подготовка новых кадров.

5.3. Поддержка молодых специалистов.

5.4. Организация эффективного взаимодействия с трудовым коллективом.

5.5. Наградная работа.

## **6. Финансово-хозяйственная деятельность**

6.1. Создание в общеобразовательном учреждении условий осуществления образовательного процесса.

6.2. Ведение финансово-экономической деятельности.

6.3. Привлечение внебюджетных средств.

## **III. Для учреждений дополнительного образования**

### **1. По организации образовательной деятельности:**

1.1. Наполняемость и сохранение контингента воспитанников в течение учебного года.

1.2. Успешное выступление воспитанников на соревнованиях.

1.3. Подготовка членов сборной команды Архангельской области.

1.4. Выполнение воспитанниками спортивных разрядов, достижение спортивных званий.

### **2. По организации воспитательной и внеурочной работы, дополнительного образования:**

2.1. Реализация социально-значимых проектов.

2.2. Организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.

2.3. Проведение работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

### **3. По созданию условий для инклюзивного образования:**

3.1. Развитие системы поддержки талантливых детей.

3.2. Создание доступной среды для обучения детей-инвалидов.

### **4. По созданию условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся:**

4.1. Обеспечение безопасности детей при проведении занятий.

4.2. Организация отдыха и оздоровления детей.

### **5. По организации взаимодействия с обществом:**

5.1. Работа органов общественного управления, отражающих интересы обучающихся и их родителей.

5.2. Информационная открытость образовательного учреждения.

5.3. Участие в мониторинге удовлетворенности качеством образования.

**6. По развитию кадрового потенциала работников учреждения:**

6.1. Аттестация педагогических работников и руководящих работников образовательных учреждений.

6.2. Подготовка новых кадров.

6.3. Поддержка молодых специалистов.

6.4. Организация эффективного взаимодействия с трудовым коллективом.

6.5. Наградная работа.

**7. По финансово-хозяйственной деятельности:**

7.1. Создание в общеобразовательном учреждении условий осуществления образовательного процесса.

7.2. Ведение финансово-экономической деятельности.

7.3. Привлечение внебюджетных средств.

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ деятельности МБОУ «Фоминская СОШ»

### I. Для общеобразовательных учреждений

№ п/п	Показатели деятельности руководителей образовательных учреждений	Критерии эффективности	Измерители	Способ установления значения	Максимальные баллы
<b>1.</b>	<b>Организация образовательной деятельности</b>				
1.1.	Обеспечение высокого качества обучения обучающихся (по итогам предыдущего учебного года)	Успеваемость обучающихся	100% – 4 балла, свыше 95% – 2 балла	На основании годового отчета о результатах образовательной деятельности. Учитываются результаты итоговой аттестации.	4
		Качество знаний обучающихся	свыше 45% – 4 балла, свыше 35% – 2 балла		4
		Результаты государственной (итоговой) аттестации (ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ) по математике и русскому языку	определяется суммой баллов: средний балл выше среднерайонного – 2 балл,	На основании протоколов результатов ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ. Средний балл по математике и русскому языку определяется как среднее арифметическое значение.	2
1.2.	ФГОС	Наличие образовательных программ, разработанных в соответствии с ФГОС	выполняется – 1 балл	На основании предоставленных образовательных программ	1
		Участие в пилотном проекте по внедрению ФГОС ООО, СОО	выполняется – 1 балл	Подтверждается действующим сертификатом, договором о сотрудничестве	1
		Наличие адаптивных образовательных программ, разработанных в соответствии с ФГОС	выполняется – 1 балл	На основании предоставленных образовательных программ	1
1.3.	Инновационная деятельность	Наличие пилотной площадки, экспериментальной площадки, ресурсного центра, центра компетенций и т.п.	выполняется – 1 балл	Подтверждается действующим сертификатом, договором о сотрудничестве	1

№ п/п	Показатели деятельности руководителей образовательных учреждений	Критерии эффективности	Измерители	Способ установления значения	Максимальные баллы
		Участие в инновационных образовательных проектах (подтверждается сертификатом, договором о сотрудничестве и т.п.)	выполняется – 1 балл	Подтверждается действующим сертификатом, договором о сотрудничестве	1
1.4.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки, организация профориентационной работы	Наличие классов с профильным обучением	выполняется – 1 балл	На основании учебных планов, отчета ОО-1	1
		Реализация курсов по выбору предпрофильной направленности	групповое обучение – 2 балла, наличие индивидуальных учебных планов профильного обучения – 1 балл		2
		Проведение мероприятий по профориентации обучающихся в предыдущем расчетном периоде	выполняется – 1 балл	На основе отчета о внеучебной деятельности	1
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 1</b>					<b>19</b>

№ п/п	Показатели деятельности руководителей образовательных учреждений	Критерии эффективности	Измерители	Способ установления значения	Максимальные баллы
<b>2.</b>	<b>Организация воспитательной и внеурочной работы, дополнительного образования</b>				
2.1.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников и организация дополнительного образования	Охват дополнительным образованием детей (ЦДО, кружки, секции)	70 – 75% – 1 балл, 75 – 100% – 2 балла	По данным	2
		Организация деятельности военно-патриотических объединений учащихся (клубов), Юнармии, Российского движения школьников, кадетских классов	военно-патриотическое объединение учащихся (клуб) – 1 балл, Юнармия – 1 балл, РДШ – 1 балл, кадетский класс – 1 балла	На основании предоставленных уставных документов, приказов, положения	4
		Организация деятельности спортивных клубов	спортивный клуб в форме общественного объединения – 1 балл, спортивный клуб в форме НКО – 2 балла	На основании предоставленных уставных документов	2
2.2.	Реализация социально-значимых проектов	Организация и проведение социально-значимых акций в предыдущем расчетном периоде	на школьном уровне – 1 балл, на муниципальном уровне – 2 балла.	На основе отчета о внеучебной деятельности	2
2.3.	Работа детских и молодежных культурно-досуговых и общественных объединений	Организация деятельности детских и молодежных общественных объединений	выполняется – 1 балл	На основании приказа, расписания занятий, отчета о деятельности в предыдущем расчетном периоде	1
2.4.	Организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий	Организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий (слеты, конкурсы, соревнования и т.п.)	на школьном уровне – 1 балл, на муниципальном уровне – 2 балла, на межмуниципальном – 3 балла	На основе отчета о внеучебной деятельности	3
2.5.	Проведение работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	Отсутствие систематически непосещающих учащихся	отсутствие – 2 балл, наличие – 0 баллов	В соответствии с отчетами в Управление образования и культуры	2
		Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ТКДН, ОПДН и т.п.	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов	В соответствии с отчетами в Управление образования и культуры	1

№ п/п	Показатели деятельности руководителей образовательных учреждений	Критерии эффективности	Измерители	Способ установления значения	Максимальные баллы
		Организация работы по психолого-педагогическому сопровождению детей, требующих повышенного педагогического внимания	выполняется – 1 балл	На основании приказа, плана работы, отчета о деятельности в предыдущем расчетном периоде	1
2.6.	Деятельность в ГИС АО «Навигатор дополнительного образования Архангельской области»	Организация персонифицированного учета (сертификат учета) обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам	выполняется – 1 балл	На основании приказа о зачислении обучающихся на дополнительные общеобразовательные программы, плана работы, отчета о деятельности в предыдущем расчетном периоде	1
2.7.	Организация деятельности Школьных служб примирения	Организация деятельности Школьных служб примирения	выполняется – 1 балл	На основании приказа, плана работы, отчета о деятельности в предыдущем расчетном периоде	1
2.8.	Успешное участие в национальном проекте «Образование»	Федеральный проект «Успех каждого ребенка»,	выполняется – 1 балл	На основании приказа, плана работы, отчета о деятельности в предыдущем расчетном периоде	1
		Федеральный проект «Современная школа»	выполняется – 1 балл	На основании приказа, плана работы, отчета о деятельности в предыдущем расчетном периоде	1
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 2</b>					<b>22</b>
<b>3.</b>	<b>Создание условий для инклюзивного образования</b>				
3.1.	Развитие системы поддержки талантливых детей	Создание системы стимулирования педагогов	выполняется – 1 балл	На основании положения об оплате труда ОУ	1
		Организация планирования работы с одаренными детьми	работа организована по утвержденной программы ОУ, плану – 1 балл.	На основе предоставленных документов (план, отчет)	1
3.2.	Создание доступной среды для обучения детей-инвалидов	Использование в течение предыдущего периода дистанционных образовательных технологий при обучении детей-инвалидов	выполняется – 1 балл	По данным отчета ОО-1	1



№ п/п	Показатели деятельности руководителей образовательных учреждений	Критерии эффективности	Измерители	Способ установления значения	Максимальные баллы
		Обеспечение доступности зданий и сооружений (наличие элементов безбарьерной среды)	создана – 1 балл	На основании информации Управления образования и культуры	1
			Используется – 2 балла		2
3.3.	Создание условий для обучения детей с особенностями психического и умственного развития	Создание групп компенсирующего обучения (развития)	выполняется – 1 балл	По данным отчета ОО-1	1
		Создание классов компенсирующего обучения (развития)	выполняется – 1 балл	По данным отчета ОО-1	1
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 3</b>					<b>8</b>
<b>4.</b>	<b>Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся</b>				
4.1.	Создание условий для организации горячего питания	Охват горячим питанием детей	100% – 2 балла, выше 90% – 1 балл	На основании отчетности по организации питания	2
4.2.	Организация отдыха и оздоровления детей	Организация отдыха и оздоровления детей в форме летней площадки на базе ОУ	выполняется – 1 балл	На основании отчетности по использованию средств на ЛОК	1
		Организация отдыха и оздоровления детей в форме летней площадки на базе структурных подразделений ОУ	выполняется – 1 балл		1
		Организация отдыха и оздоровления детей в форме стационарных, палаточных летних оздоровительных лагерей	выполняется – 2 балла		2
4.3.	Организация работы трудовых бригад (трудовых летних оздоровительных лагерей)	Организация работы трудовых бригад	выполняется – 1 балл	Отчет ТКДН по временному трудоустройству детей	1

№ п/п	Показатели деятельности руководителей образовательных учреждений	Критерии эффективности	Измерители	Способ установления значения	Макси- маль- ные баллы
4.4.	Организация работы школьного транспорта	Осуществление оперативного регулирования школьных перевозок обучающихся (выполнение функций диспетчера)	выполняется – 1 балл	На основе предоставленных документов (приказ, сертификат, документ об обучении по профилю)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 4</b>					<b>8</b>

№ п/п	Показатели деятельности руководителей образовательных учреждений	Критерии эффективности	Измерители	Способ установления значения	Максимальные баллы
<b>5.</b>	<b>Организация взаимодействия с обществом</b>				
5.1.	Обеспечение государственно-общественного характера в учреждении	Обеспечение деятельности на регулярной основе общешкольных коллегиальных органов с участием родителей и обучающихся	выполняется – 1 балл	На основании плана работы и протоколов заседаний	1
5.2.	Информационная открытость образовательного учреждения	Размещение на сайте ОУ информации в соответствии с требованиями законодательства	выполняется – 1 балл	На основании информации Управления образования и культуры	1
		Своевременное и качественное представление информации об ОУ на портале bus.gov	выполняется – 1 балл		1
		Ведение электронного дневника, электронного журнала	выполняется – 2 балл	2	
5.3.	Участие в мониторинге удовлетворенности качеством образования	Охват учащихся и педагогов мониторингом удовлетворенности качеством образования в предыдущем расчетном периоде	охватывает все классы – 1 балл, охватывает все классы и предметы – 2 балла	На основании данных, предоставленных в Управление образования и культуры	2
5.4.	Участие в мониторинге независимой оценке качества образовательной деятельности	Охват мониторингом независимой оценке качества образовательной деятельности в предыдущем расчетном периоде по 4 критериям	Результаты мониторинга по всем 4 критериям остались без изменений в сравнении за предыдущий период – 2 балл, результаты мониторинга по всем 4 критериям выше результатов мониторинга за предыдущий период – 3 балла	На основании данных, предоставленных ЦОКО	3
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 5</b>					<b>10</b>

№ п/п	Показатели деятельности руководителей образовательных учреждений	Критерии эффективности	Измерители	Способ установления значения	Максимальные баллы
<b>6.</b>	<b>Развитие кадрового потенциала работников учреждения</b>				
6.1.	Аттестация педагогических работников и руководящих работников образовательных учреждений	Педагогические работники, прошедшие аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, согласно плана	100% – 2 балла, свыше 90% – 1 балл	На основании данных, предоставленных в Управление образования и культуры, по данным отчета ОО-1	2
		Педагогические работников, прошедших аттестацию на присвоение квалификационной категории (первой и высшей), согласно плана	100% – 2 балла, свыше 90% – 1 балл		2
		руководящие работники, прошедшие аттестацию на подтверждение занимаемой должности (или имеющие квалификационную категорию)	100% – 2 балла, свыше 90% – 1 балл		2
6.2.	Подготовка новых кадров	Организация практики студентов	выполняется – 1 балл	На основании договоров между ОУ и учреждениями ВПО, СПО	1
6.3.	Поддержка молодых специалистов	Наличие работников, обучающихся в высших и среднеспециальных учреждениях по профильной специализации	выполняется – 1 балл	На основании справки об обучении	2
		Наличие привлеченных молодых специалистов	выполняется – 1 балл	На основании трудового договора	
6.4.	Организация эффективного взаимодействия с трудовым коллективом	Наличие действующего коллективного договора с приложениями (соглашение по охране труда и т.п.)	выполняется – 1 балл	На основании документа	1

№ п/п	Показатели деятельности руководителей образовательных учреждений	Критерии эффективности	Измерители	Способ установления значения	Максимальные баллы
		Отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников учреждения в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с соблюдением трудового законодательства	выполняется – 2 балла	На основании данных, поступающих в Управление образования и культуры	2
6.5.	Наградная работа	Предоставление в предыдущем расчетном периоде наградных документов по педагогическим работникам	выполняется – 1 балл	На основании поступивших наградных документов	1
6.6	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наличие участников в конкурсах	Наличие участников – 1 балл, наличие победителей и призеров – 2 балла	Свидетельство об участии	3
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 6</b>					<b>16</b>

№ п/п	Показатели деятельности руководителей образовательных учреждений	Критерии эффективности	Измерители	Способ установления значения	Максимальные баллы
<b>7.</b>	<b>Финансово-хозяйственная деятельность</b>				
7.1.	Ведение финансово-экономической деятельности	Своевременное и качественное предоставление финансовой отчетности	выполняется – 2 балл	По информации отдела бухгалтерского учета и отчетности	2
		Своевременное и качественное предоставление информации по запросам	выполняется – 2 балл		2
		Отсутствие замечаний по результатам финансовых проверок	выполняется – 2 балл		2
7.2.	Привлечение внебюджетных средств	Организация платных образовательных услуг	одна платная группа – 1 балл, несколько платных групп – 2 балла	На основании бухгалтерской отчетности учреждения, соглашений о финансировании, договоров дарения	2
		Привлечение спонсорских средств, добровольных пожертвований	однократно в расчетном периоде – 1 балл, двукратно – 2 балла, многократно в расчетном периоде – 3 балла		3
		Привлечение инвестиций, получение грантов	однократно в расчетном периоде – 1 балл, многократно в расчетном периоде – 2 балла		2
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 7</b>					<b>13</b>
<b>8. За личный вклад</b>					
8.1	За личный вклад	Повышение имиджа ОУ	Выполняется – 4 баллов	Определяет комиссия	4
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 8</b>					<b>4</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям</b>					<b>100</b>

## II. Для учреждений дошкольного образования

№ п/п	Направления деятельности/ Показатели эффективности	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
<b>1.</b>	<b>Организация образовательной деятельности</b>			
1.1.	Качество образовательной деятельности в учреждении	Уровень освоения детьми навыков самообслуживания, самостоятельной, игровой, предметной деятельности (диагностика детей, собеседование, наблюдение)	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл, при показателе выше среднего по району – 2 балла	2
		Уровень готовности детей к школе или к переходу в другую возрастную группу (диагностика детей, собеседование, наблюдение)	30% - 50% – 1 балл, 50% - 70% – 2 балла, свыше 70% – 3 балла	3
		Участие воспитанников в турнирах, соревнованиях, фестивалях, конкурсах, выставках различного уровня	на уровне ОУ – 1 балл, на муниципальном уровне – 2 балла, на региональном – 3 балла, на всероссийском – 4 балла	4
1.2.	Инновационная деятельность	Наличие пилотной площадки, экспериментальной площадки, ресурсного центра, центра компетенций и т.п. (статус подтверждается сертификатом, договором о сотрудничестве)	на муниципальном уровне – 1 балл, на региональном – 2 балла, на всероссийском – 3 балла	3
		Мониторинг введения ФГОС дошкольного образования	выполняется – 1 балл	1
		Участие в образовательных проектах (подтверждается сертификатом, договором о сотрудничестве и т.п.)	выполняется – 1 балл	1
		Проведение на базе ОУ мероприятий по обобщению передового педагогического опыта	на уровне ОУ – 1 балл, на муниципальном уровне – 2 балла, на межмуниципальном – 3 балла	3
<b>Максимальное возможное количество баллов по показателю 1</b>				<b>17</b>
<b>2.</b>	<b>Организация воспитательной и внеурочной работы</b>			
2.1.	Реализация социально-значимых проектов	Организация и проведение социально-значимых акций, проектов	на уровне ОУ – 1 балл, на муниципальном уровне – 2 балла, на межмуниципальном – 3 балла	3
2.2.	Организация внеурочной работы	Организация кружковой работы	один кружок/секция – 1 балл, несколько кружков/секций – 2 балла	2

№ п/п	Направления деятельности/ Показатели эффективности	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
		Создание детских культурно-досуговых объединений (театр, хор и т.п.)	одно объединение – 1 балл, несколько объединений – 2 балла	2
2.3.	Организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий	Организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий (слеты, конкурсы, соревнования и т.п.)	на уровне ОУ – 1 балл, на муниципальном уровне – 2 балла, на межмуниципальном – 3 балла	3
2.4.	Проведение работы по профилактике безнадзорности	Отсутствие систематически непосещающих воспитанников (в соответствии с отчетами в Управление образования и культуры)	выполняется – 1 балл	1
		Создание системы психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса детей, требующих повышенного педагогического внимания	выполняется – 1 балл	1
<b>Максимальное возможное количество баллов по показателю 2</b>				<b>12</b>
<b>3.</b>	<b>Создание условий для инклюзивного образования</b>			
3.1.	Развитие системы поддержки талантливых детей	Создание системы стимулирования педагогов	выполняется – 1 балл	1
		Предоставление необходимой материально-технической базы	выполняется – 1 балл	1
		Разработка и реализация программы по выявлению, поддержке и сопровождению талантливых детей	выполняется – 1 балл	1
3.2.	Создание доступной среды для обучения детей-инвалидов		обеспечен доступ в здание – 1 балл	1
		Обеспечение доступности зданий и сооружений (наличие элементов безбарьерной среды)	обеспечен доступ в спортивный и музыкальный залы, места общего пользования – 1 балл	1
			обеспечен доступ в группы – 1 балл	1
		Наличие договора о сотрудничестве с ПМПК по обследованию и сопровождению детей с ОВЗ	выполняется – 1 балл	1
3.3.	Создание условий для обучения детей с особенностями психического развития	Организация работы службы сопровождения детей с особенностями психического развития	выполняется – 2 балла	2
		Создание групп компенсирующего обучения (развития), логопедических групп	выполняется – 2 балла	2
<b>Максимальное возможное количество баллов по показателю 3</b>				<b>11</b>



№ п/п	Направления деятельности/ Показатели эффективности	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
<b>4.</b>	<b>Организация взаимодействия с обществом</b>			
4.1.	Работа органов общественного управления, отражающих интересы воспитанников и их родителей	Наличие органов общественного управления	выполняется – 1 балл	1
		Общественная экспертиза программных документов учреждения	выполняется – 1 балл	1
4.2.	Информационная открытость образовательного учреждения	Размещение на сайте ОУ информации в соответствии с требованиями законодательства	выполняется – 1 балл	1
		Своевременное и качественное представление информации об ОУ на портале bus.gov	выполняется – 1 балл	1
		Размещение в сети Интернет общественного (публичного) доклада	выполняется – 1 балл	1
4.3.	Участие в мониторинге удовлетворенности качеством реализации образовательных программ	Охват мониторингом удовлетворенности качеством реализации образовательных программ	частично – 1 балл, охватывает все группы – 2 балла	2
<b>Максимальное возможное количество баллов по показателю 4</b>				<b>7</b>
<b>5.</b>	<b>Развитие кадрового потенциала работников учреждения</b>			
5.1.	Аттестация педагогических работников и руководящих работников образовательных учреждений	Доля педагогических работников, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности	100% – 2 балла, при показателе выше среднего по району – 1 балл	2
		Доля педагогических работников, прошедших аттестацию на присвоение квалификационной категории (первой и высшей)	100% – 2 балла, при показателе выше среднего по району – 1 балл	2
		Доля руководящих работников, прошедших аттестацию на подтверждение занимаемой должности (или имеющих квалификационную категорию)	100% – 2 балла, при показателе выше среднего по району – 1 балл	2
5.2.	Подготовка новых кадров	Организация практики студентов (наличие договора между ОУ и учреждениями ВПО, СПО)	выполняется – 1 балл	1
		Обучение студентов по целевому приему (наличие договора между ОУ и учреждениями ВПО, СПО)	1 студент – 1 балл, 2 студента – 2 балла, 3 и более студентов – 4 балла	3

№ п/п	Направления деятельности/ Показатели эффективности	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
5.3.	Поддержка молодых специалистов	Выплаты молодым специалистам сверх установленных Примерным положением об оплате труда	выполняется – 1 балл	1
		Наличие работников, обучающихся в высших и среднеспециальных учреждениях по профильной специализации	выполняется – 1 балл	1
		Работа наставников, организация школы молодого воспитателя (подтверждается приказом ОУ)	выполняется – 1 балл	1
5.4.	Организация эффективного взаимодействия с трудовым коллективом	Наличие зарегистрированного коллективного договора с приложениями (соглашение по охране труда и т.п.)	выполняется – 1 балл	1
		Отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников учреждения в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с соблюдением трудового законодательства	выполняется – 2 балла	2
5.5.	Наградная работа	Своевременность и качество предоставления наградных документов по педагогическим работникам	на уровне муниципального уровня – 1 балл, регионального уровня – 2 балла, федерального уровня – 3 балла	3
<b>Максимальное возможное количество баллов по показателю 5</b>				<b>19</b>
<b>6.</b>	<b>Финансово-хозяйственная деятельность</b>			
6.1.	Создание в общеобразовательном учреждении условий осуществления образовательного процесса	Ввод в эксплуатацию специализированного оборудования в учебных кабинетах	выполняется – 1 балл	1
		Ввод в эксплуатацию интерактивного оборудования в учебных кабинетах	выполняется – 2 балла	2
6.2.	Ведение финансово-экономической деятельности	Своевременное и качественное предоставление финансовой отчетности	выполняется – 1 балл	1
		Своевременное и качественное предоставление информации по запросам	выполняется – 1 балл	1
		Отсутствие обоснованных замечаний по результатам финансовых проверок	выполняется – 1 балл	1

№ п/п	Направления деятельности/ Показатели эффективности	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
6.3.	Привлечение внебюджетных средств	Организация платных образовательных услуг	одна платная группа – 1 балл, несколько платных групп – 2 балла	2
		Привлечение спонсорских средств, добровольных пожертвований	однократно в расчетном периоде – 1 балл, двукратно – 2 балла, многократно в расчетном периоде – 3 балла	3
		Привлечение инвестиций, получение грантов	однократно в расчетном периоде – 1 балл, двукратно – 2 балла, многократно в расчетном периоде – 3 балла	3
<b>Максимальное возможное количество баллов по показателю 6</b>				<b>14</b>
<b>Максимальное возможное количество баллов по всем показателям</b>				<b>80</b>

### III. Для учреждений дополнительного образования

№ п/п	Показатели деятельности руководителей образовательных учреждений	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
<b>1.</b>	<b>Организация образовательной деятельности</b>			
1.1.	Наполняемость и сохранение контингента воспитанников в течение учебного года	Процент воспитанников, регулярно посещающих занятия	85 - 90 % – 1 балл, 90 - 95 % – 2 балла, 95 - 100 % – 3 балла	3
1.2.	Успешное выступление воспитанников на соревнованиях	Результаты выступления на соревнованиях регионального уровня	3-4 место – 1 балл, 2 место – 2 балла, 1 место – 3 балла	2
		Результаты выступления на соревнованиях зонального (всероссийского) уровня	3-4 место – 3 балла, 2 место – 4 балла, 1 место – 5 баллов	5
1.3.	Подготовка членов сборной команды Архангельской области	Наличие среди ОУ воспитанников членов сборной команды Архангельской области	выполняется – 1 балл	1
1.4.	Выполнение воспитанниками спортивных разрядов, достижение спортивных званий	Доля учащихся, выполнивших юношеские спортивные разряды	50 - 60 % – 1 балл, 60 - 70 % – 2 балла, 70 - 80 % – 3 балла	3
		Доля учащихся, выполнивших взрослые спортивные разряды	25 - 50 % – 1 балл, 50 - 75 % – 2 балла, свыше 75 % – 3 балла	3
		Наличие учащихся - кандидатов в мастера спорта	выполняется – 1 балл	1
		Наличие учащихся - мастеров спорта	выполняется – 2 балл	2
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 1</b>				<b>20</b>

№ п/п	Показатели деятельности руководителей образовательных учреждений	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
<b>2.</b>	<b>Организация воспитательной и внеурочной работы, дополнительного образования</b>			
2.1.	Реализация социально-значимых проектов	Организация и проведение социально-значимых акций	на школьном уровне – 1 балл, на муниципальном уровне – 2 балла, на межмуниципальном – 3 балла	3
		Участие в конкурсах социально-значимых проектов по различным направлениям	участие в конкурсе – 1 балл, победа в конкурсе – 2 балла, получение финансовой поддержки проекта – 3 балла	3
		Функционирование на базе ОУ общественных социально-значимых структур (ресурсный центр, волонтерский отряд, семейный клуб и т.п.)	одна структура – 1 балл, несколько структур – 2 балла	2
2.2.	Организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий	Организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий (слеты, конкурсы, соревнования и т.п.)	на муниципальном уровне – 1 балл, на региональном уровне – 2 балла, на зональном, всероссийском – 3 балла	3
2.3.	Проведение работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	Доля воспитанников - трудных подростков	10 - 15 % – 1 балл, свыше 15 % – 2 балла	2
		Сохранение контингента трудных подростков в течение учебного года	75 - 90 % – 1 балл, 90 - 100 % – 2 балла	2
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 2</b>				<b>15</b>
<b>3.</b>	<b>Создание условий для инклюзивного образования</b>			
3.1.	Развитие системы поддержки талантливых детей	Создание системы стимулирования педагогов	выполняется – 1 балл	1
		Предоставление необходимой материально-технической базы	выполняется – 1 балл	1
3.2.	Создание доступной среды для обучения детей-инвалидов	Обеспечение доступности зданий и сооружений (наличие элементов безбарьерной среды)	обеспечен доступ в здание – 1 балл	1
			обеспечен доступ в спортивный зал, места общего пользования – 1 балл	1
		Наличие нормативных документов для организации обучения по адаптированным программам	выполняется – 1 балл	1
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 3</b>				<b>5</b>

№ п/п	Показатели деятельности руководителей образовательных учреждений	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
<b>4.</b>	<b>Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся</b>			
4.1.	Обеспечение безопасности детей при проведении занятий	Отсутствие травматизма воспитанников на занятиях	выполняется – 1 балл	1
4.2.	Организация отдыха и оздоровления детей	Организация отдыха и оздоровления детей в форме летней площадки на базе ОУ	выполняется – 1 балл	1
		Организация отдыха и оздоровления детей в форме палаточных летних оздоровительных лагерей	выполняется – 1 балла	1
		Организация отдыха и оздоровления детей в форме стационарных летних оздоровительных лагерей	выполняется – 2 балла	2
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 4</b>				<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>Организация взаимодействия с обществом</b>			
5.1.	Работа органов общественного управления, отражающих интересы обучающихся и их родителей	Наличие органов общественного управления	выполняется – 1 балл	1
		Общественная экспертиза программных документов учреждения	выполняется – 1 балл	1
5.2.	Информационная открытость образовательного учреждения	Размещение на сайте ОУ информации в соответствии с требованиями законодательства	выполняется – 1 балл	1
		Своевременное и качественное представление информации об ОУ на портале bus.gov	выполняется – 1 балл	1
		Размещение в сети Интернет общественного (публичного) доклада	выполняется – 1 балл	1
5.3.	Участие в мониторинге удовлетворенности качеством образования	Охват учащихся и педагогов мониторингом удовлетворенности качеством образования	частично – 1 балл, охватывает все классы – 2 балла, охватывает все классы и предметы – 3 балла	3
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 5</b>				<b>8</b>
<b>6.</b>	<b>Развитие кадрового потенциала работников учреждения</b>			
6.1.	Аттестация педагогических работников и руководителей образовательных учреждений	Доля педагогических работников, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности	100% – 2 балла, при показателе выше среднего по району – 1 балл	2
		Доля педагогических работников, прошедших аттестацию на присвоение квалификационной категории (первой и высшей)	100% – 2 балла, при показателе выше среднего по району – 1 балл	2

№ п/п	Показатели деятельности руководителей образовательных учреждений	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
		Доля руководящих работников, прошедших аттестацию на подтверждение занимаемой должности (или имеющих квалификационную категорию)	100% – 2 балла, при показателе выше среднего по району – 1 балл	2
6.2.	Подготовка новых кадров	Организация практики студентов (наличие договора между ОУ и учреждениями ВПО, СПО)	выполняется – 1 балл	1
		Обучение студентов по целевому приему (наличие договора между ОУ и учреждениями ВПО, СПО)	1 студент – 1 балл, несколько студентов – 2 балла	2
6.3.	Поддержка молодых специалистов	Выплаты молодым специалистам сверх установленных Примерным положением об оплате труда	выполняется – 1 балл	1
		Наличие работников, обучающихся в высших и среднеспециальных учреждениях по профильной специализации	выполняется – 1 балл	1
6.4.	Организация эффективного взаимодействия с трудовым коллективом	Наличие зарегистрированного коллективного договора с приложениями (соглашение по охране труда и т.п.)	выполняется – 1 балл	1
		Отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников учреждения в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с соблюдением трудового законодательства	выполняется – 2 балла	2
6.5.	Наградная работа	Своевременность и качество предоставления наградных документов по педагогическим работникам	награды муниципального уровня – 1 балл, регионального уровня – 2 балла, федерального уровня – 3 балла	3
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 6</b>				<b>17</b>
<b>7.</b>	<b>Финансово-хозяйственная деятельность</b>			
7.1.	Создание в общеобразовательном учреждении условий осуществления образовательного процесса	Ввод в эксплуатацию специализированного оборудования, инвентаря	выполняется – 1 балл	1
		Ввод в эксплуатацию объектов строительства (зданий, плоскостных сооружений)	выполняется – 3 балл	3

№ п/п	Показатели деятельности руководителей образовательных учреждений	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
7.2.	Ведение финансово-экономической деятельности	Своевременное и качественное предоставление финансовой отчетности	выполняется – 1 балл	1
		Своевременное и качественное предоставление информации по запросам	выполняется – 1 балл	1
		Отсутствие обоснованных замечаний по результатам финансовых проверок	выполняется – 1 балл	1
7.3.	Привлечение внебюджетных средств	Организация платных образовательных услуг	одна платная группа – 1 балл, несколько платных групп – 2 балла	2
		Привлечение спонсорских средств, добровольных пожертвований	однократно в расчетном периоде – 1 балл, двукратно – 2 балла, многократно в расчетном периоде – 3 балла	3
		Привлечение инвестиций, получение грантов	однократно в расчетном периоде – 1 балл, двукратно – 2 балла, многократно в расчетном периоде – 3 балла	3
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 7</b>				<b>15</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям</b>				<b>85</b>