

СОГЛАСОВАНО  
протоколом № 3 от 20.05.2024 г  
Общего собрания работников МАОУ «Лицей  
№ 17»

УТВЕРЖДЕНО  
приказом № 429 от 22.05.2024 г  
Директор МАОУ «Лицей № 17»

Учтено мнение первичной профсоюзной  
организации МАОУ «Лицей № 17»  
(протокол № 10 от 21.05.2024 г)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**«Лицей № 17» МО «Северодвинск» Архангельской области (утвержденными**  
**приказом МАОУ «Лицей №17» от 15.11.2024 №1005, утвержденными приказом**  
**МАОУ «Лицей №17» от 23.01.2025 года № 81, утвержденными приказом МАОУ**  
**«Лицей №17» от 29.08.2025 года № 750, утвержденными приказом МАОУ «Лицей**  
**№17» от 30.09.2025 года № 920, утвержденными приказом МАОУ «Лицей №17» от**  
**01.11.2025 года № 1020)**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 17» (далее – Положение) разработано на основании и в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 решения муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений", постановлением Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па "Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска", Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", областным законом от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области".

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников Лицея, в том числе:

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

2.2. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения.

2.3. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения.

2.4. Перечень выплат социального характера и порядок их применения.

2.5. Особенности оплаты труда директора Лицея, заместителей директора и главного бухгалтера Лицея.

2.6. Требования к структуре фондов оплаты труда работников Лицея.

3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, действующим в пределах муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 17» (далее – Лицей), распространяется на всех работников Лицея.

4. Система оплаты труда работников Лицея устанавливается положением о системе оплаты труда работников Лицея, утверждаемым директором Лицея с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

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

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

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

6. Система оплаты труда работников Лицея устанавливаются с учетом:

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

6.2. Государственных гарантий по оплате труда;

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

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

6.5. Примерного отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 №581-па;

6.6. Настоящего Положения;

6.7. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

7. Система оплаты труда работников Лицея включает в себя:

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

7.2. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

7.3. Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

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

10. Заработная плата работников Лицея размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Работникам муниципальных учреждений гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальные

учреждения - не ниже минимальной заработной платы в Архангельской области), и повышенная оплата труда в случае выполнения работы в местностях с особыми климатическими условиями, без учета выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), предусмотренных подпунктами 2.1 и 2.3 пункта 2 раздела III настоящего Положения.

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

12. Утратил силу

13. В целях настоящего Положения:

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

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

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

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

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

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

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

16. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается работнику Лицея 29 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца - 14 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

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

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

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Лицея по профессиональным квалификационным группам, определены в Приложении 2 настоящего Положения в пределах фондов оплаты труда Лицея.

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

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

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

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

В случае издания постановления Администрации Северодвинска или приказа директора Лицея о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников Лицея размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Лицея 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 Лицея размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

4.1. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу по Лицею.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

5.1. Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

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

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

6.1. Работа в Лицее в классах (группах), реализующих программы основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов - размер повышающего коэффициента к окладу по Лицею составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в

зависимости от учебной нагрузки педагогического работника, осуществляющего деятельность в указанных классах (группах). Размер учебной нагрузки устанавливается трудовым договором.

6.2. Работа в Лицее в классах (группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, адаптированные дополнительные общеразвивающие программы, – размер повышающего коэффициента к окладу по Лицею составляет 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от продолжительности работы с обучающимися (воспитанниками).

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

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по Лицею по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по Лицею определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 6 настоящего Положения (за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 6.3 пункта 6 раздела II настоящего Положения).

7. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по Лицею, применение которого не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, являются:

7.1. Выполнение педагогическим работником функций классного руководителя 5-11 классов Лицея, определенных Должностной инструкцией классного руководителя - размер повышающего коэффициента по Лицею составляет 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер повышающего коэффициента устанавливается в указанных размерах для классов с наполняемостью не менее 25 человек. Для классов с меньшей наполняемостью расчет размера повышающего коэффициента рассчитывается пропорционально наполняемости классов.

Независимо от повышающего коэффициента к окладу по Лицею работнику устанавливается дополнительное денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства. в соответствии с пунктом 18.1 раздела IV настоящего Положения.

7.2. Работа по проверке тетрадей (письменных работ) - размер повышающего коэффициента по Лицею зависит от продолжительности данной работы (учебной нагрузки педагога) и от ее объема:

- по русскому языку, литературе, математике из расчета  $\frac{25\%}{18 \text{ часов}} \times (\text{количество часов педагогической нагрузки учителя});$
- по иностранному языку, черчению, ИЗО, истории, обществознанию, географии, химии, биологии, физике, экономики, методологии научного исследования из расчета  $\frac{10\%}{18 \text{ часов}} \times (\text{количество часов педагогической нагрузки учителя});$
- по информатике, музыке, ОБЖ, технологии из расчета  $\frac{5\%}{18 \text{ часов}} \times (\text{количество часов педагогической нагрузки учителя}).$

7.3. Заведование учебным кабинетом

7.3.1. классом (учебный кабинет), библиотекой, кабинетом педагога-психолога - размер повышающего коэффициента к окладу по Лицею составляет 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

7.3.2. классом (специализированными учебными кабинетами: физика, биология, информатика, технология) - размер повышающего коэффициента к окладу по Лицею составляет 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

7.3.3. классом (специализированным учебным кабинетом: химия) - размер повышающего коэффициента к окладу по Лицею составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

7.3.4. спортивным залом, спортивным объектом, спортивной площадкой, тренажерным залом, стрелковым тиром – 10% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

7.3.5. музеем, лабораторией, учебной мастерской, творческой мастерской, учебно-опытными участками (теплицами), учебно-консультационными пунктами - размер повышающего коэффициента к окладу по Лицею составляет 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

При установлении повышающего коэффициента к окладу по Лицею по п.7.3. учитывается контроль работником

- общего состояния кабинета, состояния мебели, оборудования, термометра, рационального озеленения;
- наличия и своевременной корректировки паспорта кабинета, уголка охраны труда, термометра, графика температурного режима, дидактического и раздаточного материала;
- соблюдения норм, правил и требований охраны труда, санитарно-гигиенических норм.

7.4. руководство творческими, рабочими группами, предметно-цикловыми комиссиями - размер повышающего коэффициента к окладу по Лицею составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

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

8.1. присвоение работнику квалификационной категории;

8.2. присвоение классов квалификации.

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

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

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

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

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Квалификационная категория "педагог-наставник"	45
Квалификационная категория "педагог-методист"	40
Высшая квалификационная категория	30
Первая квалификационная категория	20

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

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

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
I квалификационная категория	15
II квалификационная категория	13
III квалификационная категория	11

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

11. Конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы назначается с учетом настоящего Положения и округляется до рублей по математическим правилам округления.

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

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

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

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2.2 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3.1 Выплаты за выполнение работ различной квалификации.

2.3.2 Выплаты за совмещение профессий (должностей).

2.3.3 Выплаты за расширение зон обслуживания.

2.3.4 Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника.

2.3.5 Выплаты за сверхурочную работу.

2.3.6 Выплаты за работу в ночное время.

2.3.7 Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

рабочих дней и часов по календарю 5-дневной рабочей недели в соответствующем календарном месяце.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

6. Установленные настоящим Положением выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотрены Положением о системе оплаты труда Лицея.

6.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.1 и 2.2, подпунктами 2.3.5–2.3.7 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику Лицея трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника Лицея подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

6.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.3.1 – 2.3.4 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения, устанавливаются работнику Лицея соглашением сторон трудового договора.

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

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

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

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

3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.1. Премия по итогам работы.

3.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

3.5. Надбавка за ученую степень.

3.6. Надбавка за ученое звание.

3.7. Надбавка за почетное звание.

3.8. Надбавка за спортивное звание.

3.9. Премия при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами Северодвинска (далее – премия при награждении).

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

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

3.12. Надбавка по Лицею.

3.13. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

3.14. Денежное вознаграждение.

4. Премия по итогам работы устанавливается работникам с целью их поощрения за

общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

4.1. Премия по итогам работы устанавливается работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Лицея, за исключением руководителя, заместителей и главного бухгалтера Лицея.

4.1.1. Премия по итогам работы устанавливается за премируемые периоды. Премируемым периодом для Лицея является месяц (ежемесячная премия). Премии по итогам работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.2. Основаниями для начисления ежемесячных премий по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих порядок исполнения работником его трудовых (должностных) обязанностей, и достижение плановых показателей работы в премируемом периоде.

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

4.1.4. Размеры премий по итогам работы определяются приказами директора Лицея об их начислении.

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

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

4.3. Размер премии выплаты по итогам снижается:

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

4.3.2. За невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Лицея.

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

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

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

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

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

4.4. Положением о системе оплаты труда определяются размеры снижения премиальных выплат по итогам работы.

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

Конкретные размеры снижения премиальных выплат по итогам работы определяются дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы.

4.4.1. За единичное невыполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

4.4.2. За единичное ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 50 процентов суммы премиальной выплаты.

4.4.3. За невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Лицея, размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 50 процентов суммы премиальной выплаты.

4.4.4. За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

4.5. В приказах директора Лицея о снижении размеров премий по итогам работы или их указываются причины снижения размеров.

4.6. Положением о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий по итогам работы.

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

5.1. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Лицея.

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

5.3. Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется в Приложении 3 настоящего Положения, исходя из специфики деятельности работников: для педагогических работников, исполняющих функции классного руководителя, показатели и критерии эффективности деятельности работников состоят из двух частей: Показатели и критерии эффективности деятельности работников по основной должности и Показатели и критерии эффективности деятельности классного руководителя.

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

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

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

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

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

5.7. Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в Лицее с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом директора Лицея.

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

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

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

5.9. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период, определяемый настоящим Положением. Премируемым периодом для Лицея является месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы). Премии за интенсивность и высокие результаты работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии по итогам работы.

5.9.1. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы в июне-августе определяются исходя из среднего количества баллов, полученных каждым работником в учебном году.

5.10. Премия за интенсивность и высокие результаты работы снижается:

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

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

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

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

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

В приказах директора Лицея о снижении размеров премий за интенсивность и высокие результаты работы указываются причины снижения размеров.

5.11. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы

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

5.11.2. Размер дополнительной премии за интенсивность и высокие результаты работы определяется приказом руководителя муниципального учреждения.

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

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

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

6.2. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные виды выплат за выполнение особо важных и сложных работ, в том числе за

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий директора Лицея, вне должностных обязанностей работника, реализация которых имеет важное значение для развития Лицея;
- достижение высоких конечных результатов в результате внедрения новых форм и методов работы;
- существенное снижение затрат бюджета Лицея или увеличение доходной части бюджета Лицея, давшие значительный экономический эффект;

- участие в судебных делах, повлёкших судебное привлечение денежных средств или экономию денежных средств бюджета Лицея, а также принятие судебного решения в пользу Лицея;
- разработка особо значимых, важных для социально-экономического развития Лицея или направленных на повышение эффективности управления Лицеём, в том числе управления качеством образовательной деятельности Лицея;
- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий муниципального, регионального, Всероссийского уровней;
- иные действия, направленные на социально-экономическое развитие Лицея, результативную деятельность и повышение эффективности деятельности Лицея.

6.3. Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом директора Лицея.

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

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

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

7.3. Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	15
От 3 до 5 лет	15
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 до 20 лет	20
От 20 и более	25

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

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

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

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

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

Исчисление выслуги лет состоит из подтверждения выслуги лет, подсчета выслуги лет, установления выслуги лет и перерасчета выслуги лет. Документами, подтверждающими выслугу лет, являются трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности, военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке. Подсчет и

установление выслуги лет осуществляются муниципальным учреждением (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности учреждения. Перерасчет выслуги лет осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления.

8. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в Лицее.

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

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

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

8.3. Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

8.5. Размеры надбавки за ученую степень составляют:

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

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

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

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

9.2. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в Лицее, устанавливается надбавка за одно ученое звание по выбору работника.

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

9.4. Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

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

9.6. Размеры надбавки за ученое звание составляют:

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

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

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

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

в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за почетное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

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

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

10.3. Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

10.5. Размер надбавки за почетное звание Российской Федерации составляет 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

10.6. Размер надбавки за почетное звание, учрежденное Министерством образования и науки РФ, нагрудный знак составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

11. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

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

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

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

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

11.2. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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

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

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

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

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

награды Архангельского областного Собрания депутатов;

награды Губернатора Архангельской области;

награды министерства образования и науки Архангельской области;

награды органов местного самоуправления Северодвинска.

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

Почетная грамота или Благодарственное письмо Совета депутатов Северодвинска;  
Именные часы Главы Северодвинска;  
Почетная грамота или Благодарность Администрации Северодвинска;  
Почетная грамота или Благодарность Контрольно-счетной палаты Северодвинска.

12.5. Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

12.5.1. Размеры премияльной выплаты при награждении составляют:

5000 рублей - при награждении государственными наградами Российской Федерации;  
3000 рублей - при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;  
1500 рублей - при награждении наградами Архангельского областного собрания, Губернатора Архангельской области, министерства образования и науки Архангельской области;  
1000 рублей - при награждении наградами органов местного самоуправления Северодвинска.

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

- работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;
- работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

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

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

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

14. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается работникам Лицея, которым присвоены (установлены) квалификационные категории, классы квалификации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

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

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

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

начисляется ежемесячно.

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

14.5. Размер надбавок за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается в размерах, предусмотренных в пункте 9 раздела II настоящего Положения.

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

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

14.6.2. возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

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

14.6.4. возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

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

14.6.8. при выявлении допущенного директором Лицея нарушения порядка аттестации педагогических работников;

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

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

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

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

Оплата труда педагогических работников Лицея в перечисленных случаях определяется Положением о системе оплаты труда и устанавливается приказом директора Лицея в пределах фонда оплаты труда Лицея.

В приказах директора Лицея указываются конкретные размеры, причины и периоды времени, когда работникам Лицея сохраняется установленная надбавка с учетом имевшейся квалификационной категории.

14.7. При выполнении работником Лицея педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическому работнику может быть установлена надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) согласно Приложению 7 к настоящему Положению.

15. Надбавка по Лицею устанавливается работникам Лицея

15.1. при наличии увеличенных объемов или напряженности работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в Лицее (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых Лицеем,

обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых Лицеем, работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.), работ вне должностных обязанностей, в том числе;

15.1.1. За выполнение обязанностей директора Лицея устанавливается надбавка в размере 15% должностного оклада в соответствии с приказом Управления образования Администрации Северодвинска; за выполнение обязанностей заместителя директора, главного бухгалтера устанавливается доплата в размере 25% должностного оклада в соответствии с приказом директора Лицея.

15.1.2. за составление и корректировку расписания учебных, индивидуально-групповых и кружковых занятий, факультативных и элективных курсов 15% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.3. за сопровождение сайта Лицея, размещение информации, информационное освещение мероприятий, проводимых в Лицее – 20% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.4. за администрирование локального сервера, локальной сети Лицея, представление Лицея в социальных сетях, организацию работы с сетью Интернет в Лицее - 5% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.5. за ведение мониторинговых сайтов:

15.1.5.1. сайта busgov.ru – 10% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.5.2. сайта госзакупок – 10% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.5.3. сайта «Комплексной информационно-аналитической системы Архангельской области» КИАС – 10% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.5.4. заполнение и корректировку баз и банков данных – 10% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.5.5. сайта ГИС АО «Контингент» – 10% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.5.6. за заполнение и корректировку баз и банков данных – 10% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.5.7. сайта ЕГИССО – 15% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.5.8. сайта ГИС «Навигатор дополнительного образования» – 10% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.5.9. платформы «Сферум» – 10% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.6. за выполнение работ по осуществлению закупок (исполнение обязанностей контрактного управляющего) – 15% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.7. за работу с автоматизированными информационно-библиотечными системами «ИРБИС – 64», «MARK – SQL» – 35% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.8. за работу с фондом учебников – 35% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.9. за работу по обслуживанию компьютерной техники:

15.1.9.1. установке нового оборудования – 10% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.9.2. обновлению программного обеспечения компьютерной техники – 10% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.9.3. своевременному обновлению лицензий – 10% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.9.4. за работу по ремонту оборудования, технической аппаратуры – 10% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.9.5. за обеспечение работоспособности системы контент-фильтрации – 10%

оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.10. за содержание и ремонт материальной спортивной базы – 5% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.11. за обслуживание музыкальной техники, организацию репетиций с использованием музыкальной техники – 15% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.12. за работу по художественному оформлению помещений Лицея, изготовление сувенирной продукции – 10% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.13. за руководство лицейским научным обществом, спортивным Клубом, лицейским медиацентром, Школьным театром, музеем Лицея, Первичным отделением «Движение первых», Советом старшеклассников и другими объединениями учащихся – 15% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.14. за обеспечение социальной адаптации и воспитательную работу с детьми из социально-неблагополучных семей, семей, находящихся в трудной жизненной ситуации, за работу в Школьной службе примирения – 5% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.15. внеплановая диагностика обучающихся педагогом-психологом, социальным педагогом, педагогом по заявкам администрации Лицея, родителей (законных представителей) обучающихся и по согласованию с директором Лицея – 15% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.16. за выполнение обязанностей педагога-наставника – 5% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.17. за выполнение обязанностей руководителя ресурсного центра, базовой площадки и т.п. различных образовательных организаций в рамках договора о сотрудничестве – 15% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.18. председателю профсоюзного комитета Лицея за организацию профсоюзной работы в Лицее – 15% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.19. за работу по выполнению обязанностей общественного инспектора по ПДД – 5% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.20. за организацию экологической работы, профориентационной работы, работы по антикоррупционному образованию, работы по антитеррористическому воспитанию, работы по сетевому взаимодействию с организациями высшего и дополнительного образования, работы по краеведению – 15% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.21. за организацию сетевого взаимодействия с технологическими компаниями и промышленными предприятиями города и региона – 20 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.22. за организацию сетевого взаимодействия научно-исследовательскими центрами в рамках деятельности Базовой школы Российской академии наук – 20 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.23. за организацию инновационной деятельности – 50% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.24. за руководство детского технопарка «Кванториум» на базе общеобразовательных организаций" (Школьный кванториум) – 50% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.25. за администрирование сайта интернет-проекта «Дневник.ру» – 15% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.26. за работу по организации и проведению мероприятий по антитеррористической защищенности и противодействию терроризму и экстремизму Лицея, – 50% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.27. за работу по взаимодействию с правоохранительными органами – 30% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.28. за работу по проведению мероприятий по защите от ЧС природного и техногенного характера, ГО – 30% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

платы работника;

15.1.29. за работу по организации и проведению мероприятий по обеспечению охраны Лицея – 30% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.30. за работу по организации и проведению мероприятий по поддержании Паспорта антитеррористической безопасности в актуальной редакции (внесение изменений и дополнений) – 20% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.31. за работу по ведению архива, воинского учета – 15% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.32. за работу с электронной почтой Лицея – 15% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.33. за работу по выпуску газеты «Наш лицей» – 10% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.34. за работу по реализации проекта «Цифровое кольцо Архангельской области» – 20% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника; «Гимназический союз России» – 5% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.35. за работу по благоустройству территории Лицея, озеленению рекреаций – 5% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.36. за работу, связанную с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности зданий Лицея – 50% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.37. за работу по реализации мероприятий Национальных проектов – 25% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника;

15.1.38. .

15.2. Надбавка по Лицею не может быть установлена по одним и тем же основаниям работникам, которым установлены повышающие коэффициенты к окладам по Лицею.

15.3. Надбавка по Лицею начисляется ежемесячно.

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

15.5. Минимальный размер надбавки по Лицею устанавливается 5%, от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15.6. В приказах директора Лицея указываются конкретные размеры, причины (основания) и период времени, когда работникам Лицея назначается надбавка по Лицею.

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

– работникам, относящимся к основному персоналу Лицея, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых Лицеем;

– работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Лицея (за исключением директора Лицея, его заместителей и главных бухгалтеров), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых Лицеем.

16.1. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливаются работникам с целью их поощрения:

– за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – работникам, указанным в абзаце втором пункта настоящего пункта;

– за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг – работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, расчетным периодом является календарный месяц.

16.2. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени:

– в расчетном периоде – для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта;

– в премируемом периоде – для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

16.3. Показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, являются:

16.3.1. Результаты образовательной деятельности (результаты текущего контроля успеваемости обучающихся, результаты промежуточной аттестации обучающихся, результаты итоговой аттестации выпускников, результаты работы по предупреждению отчисления обучающихся до завершения ими освоения образовательной программы основного общего, среднего общего образования).

16.3.2. Участие в воспитательной работе с обучающимися, ее результативность.

16.3.3. Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.).

16.3.4. Участие в исследовательской деятельности с обучающимися, ее результативность.

16.3.5. Участие в профориентационной работе с обучающимися, ее результативность.

16.3.6. Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ.

16.3.7. Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов.

16.3.8. Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения).

16.3.9. Участие в организации системных исследований качества подготовки обучающихся, участие в международных и национальных исследованиях качества образования.

16.3.10. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.

16.3.11. Участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях.

16.3.12. Участие в системе методической работы организации (методические объединения, семинары, повышение квалификации), в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.

16.3.13. Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации.

16.4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются в баллах за расчетный период.

16.5. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяется следующим образом:

- за каждый показатель/ критерий эффективности деятельности, перечисленный в п.16.3, при его достижении на высоком уровне устанавливается 2 балла;
- максимальное количество баллов, начисленных по п.16.3, составляет 26 баллов.

16.6. Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, размеры премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников Лицея, направляемой на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта.

16.7. Количество баллов, полученных работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в Лицее с

включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом директора Лицея.

16.8. Для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются в соответствии с утвержденными расчетами стоимости оказываемых платных услуг.

16.9. Размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются приказами директора Лицея об их начислении за оказание платных образовательных и иных услуг. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются в абсолютных размерах.

16.10. Премии за оказание платных образовательных услуг и иных услуг начисляются в следующие сроки (премируемые периоды):

- работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, – ежемесячно (ежемесячные премии за оказание платных образовательных и иных услуг);
- работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, – ежемесячно (ежемесячные премии за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг).

16.11. При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг к работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников Лицея, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников Лицея может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта.

Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в последний премируемый период календарного года. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

16.12. Положением о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за оказание платных образовательных и иных услуг. Для начисления премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяется следующий порядок:

16.12.1. для начисления премии за оказание платных образовательных и иных услуг создается специальная комиссия по установлению премии за оказание платных образовательных и иных услуг, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии), которая формируется (в том числе ее председатель и секретарь) на заседании педагогического совета Лицея;

16.12.2. работники Лицея, определенные абзацем вторым настоящего пункта (педагогические работники) в период оказания платных образовательных и иных услуг до 20 числа текущего месяца направляют директору школы в печатном виде показатели и критерии эффективности деятельности (с подтверждающими документами) за период с 20 числа прошедшего месяца по 19 число текущего месяца;

16.12.3. заседания комиссии по установлению премии за оказание платных образовательных и иных услуг проводятся в плановом порядке, как правило, 23 числа текущего месяца;

16.12.4. на заседании комиссии по установлению премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяется списочный состав премируемых работников, устанавливается размер премии за оказание платных образовательных и иных услуг в баллах для каждого премируемого работника; на заседании комиссии дополнительно для каждого премируемого работника устанавливается размер возможной дополнительной премии за оказание платных образовательных и иных услуг;

16.12.5. заседания комиссии по установлению премии за оказание платных образовательных и иных услуг протоколируются; протоколы комиссии передаются директору Лицея до 25 числа текущего месяца;

16.12.6. на основании протокола комиссии по установлению премии за оказание платных образовательных и иных услуг и п.16 раздела IV настоящего Положения директор школы издает приказ для начисления премии за оказание платных образовательных и иных услуг работникам в абсолютных размерах пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

17. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику Лицея трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

17.1. В трудовой договор работника Лицея подлежат включению:

17.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

17.1.2. 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 3.1 и 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения).

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

17.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику Лицея на основании приказов директора Лицея, издаваемых в соответствии с действующим в Лицее Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

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

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

Основаниями для установления денежного вознаграждения являются:

- 1) выполнение педагогическим работником дополнительной функции классного руководителя;
- 2) выполнение педагогическим работником трудовой функции советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

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

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

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

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

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

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства устанавливается ежемесячно (ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство) в размере 5 000 рублей (в населенных пунктах с численностью населения 100 тысяч человек и более) или 10 000 рублей (в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тысяч человек) за один класс.

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

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

Работнику, замещающему классного руководителя в период его длительного отсутствия, ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство устанавливается соглашением сторон трудового договора пропорционально времени замещения в соответствии с порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, установленным пунктом 4 раздела VII настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

Положениями о системе оплаты труда предусматриваются основания по недопущению:

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

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

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

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

2. К выплатам социального характера относятся:

2.1. Материальная помощь.

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

2.3. Выходное пособие.

3. Материальная помощь и выходное пособие работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

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

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

5. Материальная помощь может быть оказана:

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

5.2. Близким родственникам работника Лицея в связи с его смертью за счет экономии фонда оплаты труда.

6. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

7. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Лицея на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

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

8.1. Перечень оснований для начисления материальной помощи определен п.2,4 раздела V настоящего Положения.

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

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

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

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

8.2.4. Смерть работника или близкого родственника работника. Под близкими родственниками в смысле, придаваемом данным Положением, понимаются: супруги,

дети, родители, родные братья и сестры. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере одного оклада работника.

8.2.5. Тяжелая болезнь работника или близкого родственника работника.

Под близкими родственниками в смысле, придаваемом данным Положением, понимаются: супруги, дети, родители.

Под тяжелой болезнью в смысле, придаваемом данным Положением, понимается: длительная потеря трудоспособности в связи с тяжелым заболеванием, дорогостоящее лечение в связи с заболеванием.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере одного оклада работника.

8.2.6. Стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии и иные экстраординарные обстоятельства, оказавшие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение работника.

Под стихийными бедствиями в смысле, придаваемом данным Положением, понимаются: причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере одного оклада работника.

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

8.4. Порядок оказания материальной помощи.

8.4.1. Материальная помощь по основаниям, указанным в п.7.2.1-7.2.6 выплачивается на основании личного заявления работника, по п.7.2.4, 7.2.5 на основании личного заявления близкого родственника.

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

8.4.3. Заявление пишется на имя директора Лицея с точным указанием причин для выдачи материальной помощи.

8.4.4. К заявлению прилагается справка из бухгалтерии Лицея, подтверждающая наличие экономии фонда оплаты труда, за подписью главного бухгалтера.

8.4.5. Оказание материальной помощи производится не более 3-х раз в год.

9. Перечень выплат социального характера и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника Лицея.

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

11. Выплаты социального характера работникам Лицея начисляются на основании приказа директора Лицея.

## **VI. Условия оплаты директора Лицея, заместителей директора и главного бухгалтера**

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

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

3. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к

основному персоналу руководимого им муниципального учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

При определении среднего должностного оклада работников муниципального учреждения учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 5 раздела II настоящего Положения.

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

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

3.2. Конкретные размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений устанавливаются органом Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений.

3.3. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений дифференцируются в зависимости от профиля (вида, типа) муниципального учреждения, численности работников, численности обучающихся (воспитанников) на основании критериев определения кратности размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений в зависимости от среднего должностного оклада работников, относящихся к основному персоналу в муниципальных учреждениях. Перечень критериев определения кратности размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений устанавливается органом Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений.

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

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

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

3.5. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени Северодвинска осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя муниципального учреждения размер этого оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения.

4.1. Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения.

4.1.1. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения должностного оклада.

4.1.2. Должностные оклады заместителей директора Лицея и главного бухгалтера Лицея устанавливаются:

- главному бухгалтеру на 20 процентов ниже должностного оклада директора Лицея;
- заместителям директора на 30 процентов ниже должностного оклада директора Лицея.

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

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главному бухгалтеру муниципального учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников и устанавливаются:

распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования "Северодвинск" осуществляет функции и полномочия учредителя, в отношении руководителей муниципальных учреждений;

приказом директора Лицея в отношении заместителей директора и главного бухгалтера Лицея.

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

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

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

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя

руководителя или иного работника муниципального учреждения только после согласования с органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования "Северодвинск" осуществляет функции и полномочия учредителя.

6. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений, относятся:

- 6.1. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением.
- 6.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ.
- 6.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.
- 6.4. Премия при награждении.
- 6.5. Надбавка за почетное звание.

7. Премия за качественное руководство Лицеем устанавливается директору и заместителям директора с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование муниципального учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

7.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство Лицеем в отношении заместителей директора являются:

7.1.1. Достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании муниципального учреждения (в муниципальных учреждениях, которым сформированы муниципальные задания по решению соответствующего органа Администрации Северодвинска, осуществляющего бюджетные полномочия главного распорядителя средств местного бюджета).

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

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

2) своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

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

4) своевременную и правильную оплату труда работников Лицея;

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

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

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

8) выполнение требований пожарной безопасности;

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

10) обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Лицея, установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия

учредителя;

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

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

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

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

7.2.1. Показатели эффективности деятельности муниципального учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников муниципального учреждения.

7.2.2. Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

- приказом руководителя муниципального учреждения - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

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

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

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

7.3.2. 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 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником.

7.3.3. 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 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

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

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

- приказом руководителя муниципального учреждения - в отношении заместителей

руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

Работники муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

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

7.4. Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

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

7.4.2. Премии за качественное руководство Лицеом начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство Лицеом).

7.4.3. Премии за качественное руководство Лицеом начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

7.5. Размер премии за качественное руководство Лицеом снижается:

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

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

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

7.5.4. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников Лицеа, по итогам финансового года (в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений).

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

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

Коэффициент снижения размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением определяется:

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

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

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

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

7.6. Утратил силу.

7.7. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на

выплату дополнительных премий за качественное руководство Лицеом.

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

7.7.2. Дополнительная премия за качественное руководство муниципальным учреждением снижается по основаниям, предусмотренным пунктом 7.5 раздела VI настоящего Положения

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

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

8.1. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу руководителя, заместителей руководителя муниципального учреждения и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1 раздела VIII настоящего Положения.

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

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

– приказом руководителя муниципального учреждения - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

9. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются директору, заместителям директора Лицея в соответствии с пунктами 7, 9, 10 и 12 раздела 4 настоящего Положения.

10. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам муниципальных учреждений, относятся:

10.1. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением.

10.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ.

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

10.4. Премия при награждении.

10.5. Надбавка за почетное звание.

11. Премия за качественное руководство Лицеом начисляется главному бухгалтеру на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 7 раздела VI настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

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

1) надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципального учреждения;

2) своевременное и правильное составление финансово-плановых документов муниципального учреждения;

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

- 4) обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;
- 5) обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам муниципального учреждения;
- 6) своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;
- 7) своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) муниципального учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения.

Основания для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением могут быть дополнены положениями о системе оплаты труда в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

11.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения, предусмотренные подпунктом 11.1 настоящего пункта, определяются приказом директора Лицея.

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

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

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

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

11.3. Размеры премий за качественное руководство Лицеем определяются приказом директора Лицея.

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

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

12.1. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1 раздела VIII настоящего Положения.

12.2. Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом директора Лицея.

13. Надбавка за стаж непрерывной работы, премия при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

14. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру Лицея трудовым договором.

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

14.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

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

14.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

14.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

– распоряжения органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, - в отношении руководителя муниципального учреждения,

– приказа руководителя муниципального учреждения - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения.

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

Выплаты социального характера устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, - в отношении руководителя муниципального учреждения,

– приказом руководителя муниципального учреждения - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения.

16. Средняя заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Лицея, 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.

16.1. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат заместителей директора, главного бухгалтера Лицея и среднемесячных заработных плат остальных работников муниципальных учреждений (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжением Управления образования Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, применительно к каждому муниципальному учреждению.

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

16.1.2. Распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему

муниципальных учреждений, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

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

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

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

16.1.6. Руководитель Лицея несет ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

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

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

16.2.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети интернет (далее - сеть интернет) на официальном интернет-сайте органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, не позднее 1 мая года, следующего за отчетным годом.

16.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных учреждений предоставляется руководителями муниципальных учреждений в орган Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

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

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

16.3.3. Расчетным периодом считается прошедший финансовый год.

16.3.4. Директор Лицея несет ответственность за достоверность предоставляемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей директора и главного бухгалтера Лицея.

17. Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

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

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

17.3. Учебная нагрузка в данном случае устанавливается:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, - в отношении руководителя муниципального учреждения,
- приказом директора Лицея - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения.

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

1. Директор Лицея ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает штатное расписание, включающее все должности работников Лицея. Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям Лицея (при наличии).

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

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

4. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам, а также порядок определения учебной нагрузки педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".

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

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

Расчетный период для целей определения размера доплаты до минимального размера оплаты труда является единым для каждого муниципального учреждения и составляет один календарный месяц.

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

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

Положениями о системе оплаты труда определяется конкретный перечень выплат, предусмотренных разделами II-IV настоящего Положения, включаемых в состав заработной платы (части заработной платы) работника для установления доплаты в соответствии с настоящим пунктом и порядок ее начисления.

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

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

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

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

3. Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников Лицея.

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

4. Муниципальные учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, установленных настоящим Положением.

5. Муниципальные учреждения должны обеспечивать соблюдение требования, установленного пунктом 10 раздела I настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

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

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

7.2.2. Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная директору, заместителям директора, главному бухгалтеру Лицея, является премиальным фондом руководящего состава Лицея, делится между директором Лицея и остальными работниками руководящего состава Лицея и направляется на выплату премий за качественное руководство Лицеом.

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

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

7.3.1. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава Лицея, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на

выплату дополнительных премий за качественное руководство Лицеом тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о начислении премии за качественное руководство Лицеом. Размеры этих премий за качественное руководство Лицеом определяются в соответствии с пунктом 7.5 раздела VI настоящего Положения.

7.3.2. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Лицеа, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года (если иное не предусмотрено положением), на выплату дополнительных премий по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о начислении премий. Размеры этих премий по итогам работы определяются в соответствии с пунктом 4.2.2 раздела IV настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

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

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников, относящихся к административно – управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «Лицей № 17»

1. Должности (профессии) работников, относящихся к административно-управленческому персоналу МАОУ «Лицей № 17»:

- 1) директор;
- 2) заместитель директора;
- 3) главный бухгалтер;
- 4) бухгалтер;
- 5) секретарь;
- 6) секретарь-машинистка;
- 7) секретарь учебной части;
- 8) делопроизводитель;
- 9) инспектор по кадрам;
- 10) документовед;
- 11) инженер-программист (программист);
- 12) специалист в области охраны труда (специалист по охране труда);
- 13) специалист по кадрам;
- 14) заведующий хозяйством;
- 15) техник;
- 16) художник;
- 17) инженер;
- 18) специалист по связям с общественностью;
- 19) администратор;
- 20) ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья.

2. Должности (профессии) работников, относящихся к вспомогательному персоналу МАОУ «Лицей № 17»:

- 1) вахтер;
- 2) кастелянша;
- 3) кладовщик;
- 4) машинист по стирке и ремонту спецодежды;
- 5) оператор хлораторной установки;
- 6) подсобный рабочий;
- 7) рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- 8) сторож (вахтер);
- 9) оператор электронного набора и верстки;
- 10) слесарь-сантехник;
- 11) слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
- 12) столяр;
- 13) электромонтер;
- 14) водитель автомобиля;
- 15) повар;
- 16) повар (выполняющий важные и ответственные работы);
- 17) кассир;
- 18) экспедитор по перевозке грузов;
- 21) уборщик служебных помещений;
- 22) дворник;
- 23) гардеробщик.

**РАЗМЕРЫ**  
**окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**  
**по профессиональным квалификационным группам должностей**  
**работников МАОУ «Лицей № 17»**

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Размеры окладов (должностных окладов, ставок зарплатной платы), рублей
<b>1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
секретарь учебной части	5248
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7655
2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8378
3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший тренер-преподаватель	9244
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель–организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель–дефектолог; учитель–логопед (логопед) советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10976
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	

1 квалификационный уровень: руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и (или) программу дополнительного образования детей	10015
<b>2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих</b>	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка	5248
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5683
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам; лаборант; техник	6687
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	6934
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: бухгалтер документовед специалист в области охраны труда специалист по кадрам	9909
<b>3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих</b>	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: вахтер; гардеробщик; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер) уборщик служебных помещений	4817
2 квалификационный уровень: слесарь – сантехник; слесарь–электрик по ремонту электрооборудования; столяр; электромонтер	5009

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учителя  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 17»**

учитель Ф.И.О.  
отчетный период

№ п/п	Показатели деятельности	№	Критерии эффективности	Измерители	максимальные баллы	баллы учителя	баллы комиссии	комментарий к критериям эффективности
<b>1</b>	<b>Результаты образовательной деятельности</b>							
1.1	обеспечение высокого качества обучения и воспитания обучающихся	1.1.1	успеваемость обучающихся по предмету, выраженная в процентах	при показателе выполнения 100% - <b>2 балла</b>	2	0	0	%
		1.1.2	качество знаний обучающихся по предмету, выраженное в процентах	при показателе выше 60% - <b>3 балла</b> при показателе 50% - 60% - <b>2 балла</b>				
1.2	стабильные положительные результаты государственной итоговой аттестации (итоговой аттестации) обучающихся по образовательной(ым) программе(ам)	1.2.1	качество знаний по результатам ГИА	средний балл по предмету больше или равен среднему баллу по лицее - <b>2 балла</b> наличие обучающихся, набравших максимальное количество баллов - <b>3 балла</b>	3	0	0	<i>средний балл и предмету /отсутствие</i>
1.3	соответствие деятельности педагога законодательству РФ в области	1.3.1	обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса (в том числе отсутствие травматизма)	отсутствие - <b>2 балла</b> наличие - <b>0 баллов</b>				

	образования	1.3.2	отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений на профессиональную деятельность педагога, дисциплинарных взысканий со стороны работодателя	отсутствие - <b>2 балла</b> наличие - <b>0 баллов</b>	2	0	0	<i>наличие/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по первой группе показателей					12	0	0	
<b>2</b>	<b>Участие в воспитательной работе с обучающимися, ее результативность</b>							
2.1	Участие в организации воспитательного процесса	2.1.1	Подготовка и проведение внеурочных внеклассных мероприятий по предмету	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	1	0	0	<i>наличие/отсутствие</i>
		2.1.2.	Организация участия обучающихся и их родителей в социальнозначимых мероприятиях (акциях, конкурсах, проектах)	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	1	0	0	<i>наличие/отсутствие</i>
		2.1.3.	Организация и проведение интеллектуальных, оздоровительных, физкультурно-спортивных мероприятий с обучающимися в каникулярное время	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	1	0	0	<i>наличие/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по второй группе показателей					3	0	0	
<b>3</b>	<b>Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании</b>							
3.1	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных	3.1.1	оказание помощи детям с особыми потребностями в образовании, обучающимся в классе (консультации, дополнительные занятия и т.п.)	наличие - <b>0,5 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	1	0	0	<i>класс/отсутствие</i>

	семей и т.п.)							
Максимально возможное количество баллов по третьей группе показателей					1	0	0	
4	Участие в исследовательской деятельности с обучающимися, ее результативность							
4.1	Научное руководство учебно-исследовательской, проектной деятельностью учащихся при подготовке к школьной конференции "Мы познаём мир"	4.1.1	руководство научно-исследовательскими работами учащихся при подготовке к школьной конференции "Мы познаём мир" (по итогам прошлого года, показатель сохраняется до следующей конференции)	от 1 до 5 работ обучающихся - <b>1 балл</b> от 6 до 10 работ обучающихся - <b>2 балла</b> от 11 до 15 работ обучающихся - <b>3 балла</b> от 16 и более - <b>4 балла</b>	2	0	0	Фамилия Имя, класс / отсутствие
4.2	Научное руководство учебно-исследовательской, проектной деятельностью учащихся при подготовке к сторнным конференциям	4.2.1	руководство научно-исследовательскими работами учащихся при подготовке к очным и заочным конкурсам, смотрам, фестивалям, конференциям и т.п.	наличие - <b>2 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	2	0	0	Фамилия Имя, класс, мероприятие / отсутствие
Максимально возможное количество баллов по четвертой группе показателей					4	0	0	
5	Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ							
5.1	Разработка рабочей учебно-методической документации, соответствующей требованиям ФГОС и требованиям, установленным в лице	5.1.1.	соответствие рабочей учебно-методической документации требованиям ФГОС и требованиям, установленным в лице	наличие - <b>2 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	2	0	0	наличие/отсутствие
Максимально возможное количество баллов по шестой группе показателей					2	0	0	
6	Участие в организации системных исследований качества подготовки обучающихся							

6.1	Участие в организации системных исследований качества подготовки обучающихся, участие в международных и национальных исследованиях качества образования, а также мониторингах различного уровня	6.1.1	подготовка обучающихся к системным исследованиям качества подготовки обучающихся, проведение мониторингов качества образования	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по седьмой группе показателей					<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>7</b>	<b>Участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях</b>							
7.1	Организация участия обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников	7.1.1	наличие обучающихся победителей олимпиады на различных уровнях (показатель сохраняется с октября текущего года по сентябрь последующего года)	наличие победителей на муниципальном уровне - <b>4 балла</b> региональном уровне, всероссийском уровне и международном уровне - <b>6 баллов</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
		7.1.2	наличие обучающихся призеров олимпиады на различных уровнях (показатель сохраняется с октября текущего года по сентябрь последующего года)	наличие призеров на муниципальном уровне - <b>3,5 балла</b> региональном уровне, всероссийском уровне и международном уровне - <b>5,5 баллов</b>	<b>5,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
		7.1.3	Наличие обучающихся участников олимпиады на различных уровнях	наличие участников на муниципальном уровне - <b>1 балл</b> региональном уровне - <b>2 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>3 балла</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>

7.2	Организация участия обучающихся в очных олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, спортивных соревнованиях и т.п., проводимых сторонними организациями	7.2.1	наличие обучающихся победителей в очных олимпиадах на различных уровнях	наличие победителей на муниципальном уровне - <b>2 балла</b> региональном уровне - <b>3 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>4 балла</b>	4	0	0	наличие/отсутствие
		7.2.2	наличие обучающихся призеров в очных олимпиадах на различных уровнях	наличие призеров на муниципальном уровне - <b>1,5 балла</b> региональном уровне - <b>2,5 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>3,5 балла</b>	3,5	0	0	наличие/отсутствие
		7.2.3	наличие обучающихся участников в очных олимпиадах на различных уровнях	наличие участников на муниципальном уровне - <b>1 балла</b> региональном уровне - <b>2 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>3 балла</b>	3	0	0	наличие/отсутствие
7.3	Организация участия обучающихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях и т.п., проводимых сторонними организациями	7.3.1	наличие обучающихся победителей в дистанционных олимпиадах на различных уровнях	наличие победителей на муниципальном уровне - <b>1 балл</b> региональном уровне - <b>2 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>3 балла</b>	3	0	0	наличие/отсутствие
		7.3.2	наличие обучающихся призеров в дистанционных олимпиадах на различных уровнях	наличие призеров на муниципальном уровне - <b>0,5 балла</b> региональном уровне - <b>1,5 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>2,5 балла</b>	2,5	0	0	наличие/отсутствие

		7.3.3	наличие обучающихся участников в дистанционных олимпиадах на различных уровнях	наличие участников на различных уровнях - <b>0,5 балла</b>	<b>0,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по одиннадцатой группе показателей					<b>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>8</b>	<b>Участие в системе методической работы лицея, в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах</b>							
8.1	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	8.1.1	Проведение открытых уроков, занятий, мероприятий, мастер-классов на различных уровнях	наличие мероприятий школьный уровень - <b>2 балл</b> муниципальный уровень - <b>3 балла</b> региональный уровень, всероссийский и международный уровень - <b>4 балла</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие (название мероприятия, уровень)/отсутствие</i>
		8.1.2	выступление на научно-педагогических конференциях, семинарах, педагогических советах, методических объединениях и т.п. на различных уровнях	наличие мероприятий школьный уровень - <b>2 балл</b> муниципальный уровень - <b>3 балла</b> региональный уровень, всероссийский и международный уровень - <b>4 балла</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие (название мероприятия, уровень)/отсутствие</i>
		8.1.3	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства и т.п. на различных уровнях	наличие <b>очных</b> мероприятий муниципальный уровень - <b>2 балл</b> региональный уровень - <b>3 балла</b> всероссийский и международный уровень - <b>4 балла</b> <b>наличие заочных мероприятий - 1 балл</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие (название мероприятия, уровень)/отсутствие</i>

		8.1.4	личное участие педагогического работника в концертно-выставочной деятельности: общественная филармония, концерты, выставки в составе, персональные выставки, исполнение сольных концертных программ (партии/роли) и т.п.	наличие - <b>1 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	1	0	0	<i>наличие (название мероприятия, уровень)/отсутствие</i>
		8.1.5	Наличие публикаций в изданиях различного уровня (показатель сохраняется с момента публикации до окончания текущего учебного года)	наличие публикации (без учета интернет-ресурсов) Школьный уровень - <b>0,5 балла</b> Муниципальный уровень - <b>1 балл</b> Региональный уровень - <b>2 балла</b> Всероссийский и Международный уровень - <b>3 балла</b> наличие публикаций в сети "Интернет" - <b>1 балл</b>	3	0	0	<i>наличие (название мероприятия, уровень)/отсутствие</i>
		8.1.6	ведение собственного сайта, блога, форума по профилю профессиональной деятельности, администрирование сайта методического объединения	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	1	0	0	<i>наличие (название мероприятия, уровень)/отсутствие</i>
8.2	Участие в методической работе	8.2.1	участие в работе творческих, проектных групп лица и других образовательных организаций; проведение личной научно-исследовательской деятельности, экспериментальной работы (при наличии утвержденного плана)	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	1	0	0	<i>наличие (название мероприятия, уровень)/отсутствие</i>

		8.2.2	Организация и проведение методических мероприятий на базе лица	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие (название мероприятия, уровень)/отсутствие</i>
		8.2.3	Руководство городским профессиональным объединением учителей, городской творческой группой. Участие в качестве эксперта ГЭК, РБЭ, члена жюри конкурсных мероприятий, аттестационной комиссии, судьи на соревнованиях и т.п.	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие (название мероприятия, уровень)/отсутствие</i>
8.3	Личный вклад в повышение качества образования	8.3.1	наличие учебно-методической продукции (методические разработки, учебно-методические пособия и др.), имеющие положительные внешние рецензии/отзывы (показатель сохраняется с момента публикации до окончания текущего учебного года)	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие (название мероприятия, уровень)/отсутствие</i>
8.4	Повышение квалификации педагогических работников	8.4.1	Обучение в магистратуре, аспирантуре по педагогической деятельности, соискательство. Обучение на внеплановых курсах повышения квалификации. Участие в очных теоретических, научно-практических семинарах, школе педмастерства, вебинарах и т.п.	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие (название мероприятия, уровень)/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по двенадцатой группе показателей					<b>22</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>9</b>	<b>Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в лице</b>							

9.1	Соблюдение трудовой дисциплины, трудовой обязанности	9.1.1	соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным нормативными документами лица	наличие - <b>3 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/ отсутствие</i>
		9.1.2	дежурство по лицу, согласно графика	наличие - <b>2 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/ отсутствие</i>
		9.1.3	соблюдение сроков заполнения электронного дневника и журнала успеваемости в системе Дневник.ру согласно требованиям, установленным нормативными документами лица	наличие - <b>3 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/ отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по тринадцатой группе показателей					<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>10</b>	<b>Дополнительные баллы</b>							
10.1		10.1.1	особое мнение комиссии		<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Максимально возможное количество баллов по четырнадцатой группе показателей					<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>ИТОГО</b>					<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога дополнительного образования/социального педагога  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 17»**

педагог дополнительного образования Ф.И.О.

отчетный период

№ п/п	Показатели деятельности	№	Критерии эффективности	Измерители	максимальные баллы	баллы учителя	баллы комиссии	комментарий к критериям эффективности
<b>1.</b>	<b>Результаты образовательной деятельности</b>							
1.1.	обеспечение высокого качества освоения обучающимися	1.1.1.	Посещаемость дополнительных образовательных программ	при показателе выше 80% - <b>3 балла</b> при показателе 50% - 80% - <b>2 балла</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>

	дополнительных образовательных программ	1.1.2.	Вовлеченность участников образовательных отношений в мероприятиях (в т.ч. обучающихся с особыми образовательными потребностями)	при показателе выше 60% - <b>3 балла</b> при показателе 50% - 60% - <b>2 балла</b>	3	0	0	наличие/отсутствие
1.2.	стабильные положительные результаты обучающихся по образовательной(ых) программе(ам)	1.2.1.	Динамика личностных показателей обучающихся по результатам освоения образовательных программ	при показателе выше 60% - <b>3 балла</b> при показателе 50% - 60% - <b>2 балла</b>	3	0	0	наличие/отсутствие
1.4.	соответствие деятельности педагога законодательству РФ в области образования	1.4.1.	обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса (в том числе отсутствие травматизма)	отсутствие - <b>2 балла</b> наличие - <b>0 баллов</b>	2	0	0	наличие/отсутствие
		1.4.2.	отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений на профессиональную деятельность педагога, дисциплинарных взысканий со стороны работодателя	отсутствие - <b>2 балла</b> наличие - <b>0 баллов</b>	2	0	0	наличие/отсутствие
Максимально возможное количество баллов по первой группе показателей					13	0	0	
2.	Участие в воспитательной работе с обучающимися, ее результативность							

2.1.	Участие в организации воспитательного процесса	2.1.1.	Подготовка и проведение внеурочных внеклассных мероприятий (на параллели, классе).	на параллели - <b>3 балла</b> на классе - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
		2.1.2.	организация участия обучающихся и их родителей в социальнозначимых мероприятиях (акциях, конкурсах, проектах)	на параллели - <b>2 балла</b> в классе - <b>1 балл</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
		2.1.3.	Организация и проведение интеллектуальных, оздоровительных, физкультурно-спортивных мероприятий с обучающимися в каникулярное время	наличие - <b>2 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по второй группе показателей					<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>3.</b>	<b>Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании</b>							
3.1.	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)	3.1.1.	оказание помощи детям с особыми потребностями в образовании, обучающимся в классе (консультации, дополнительные занятия и т.п.), организация дистанционного обучения	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>

Максимально возможное количество баллов по третьей группе показателей					1	0	0	
4.	<b>Участие в исследовательской деятельности с обучающимися, ее результативность</b>							
4.1.	Научное руководство учебно-исследовательской, проектной деятельностью учащихся при подготовке к школьной конференции "Мы познаём мир"	4.1.1	руководство научно-исследовательскими работами учащихся при подготовке к школьной конференции "Мы познаём мир" (по итогам прошлого года, показатель сохраняется до следующей конференции)	от 1 до 5 работ обучающихся - <b>1 балл</b> от 6 до 10 работ обучающихся - <b>2 балла</b> от 11 до 15 работ обучающихся - <b>3 балла</b> от 16 и более - <b>4 балла</b>	4	0	0	<i>Фамилия имя класс обучающегося + тема работы</i>
	Научное руководство учебно-исследовательской, проектной деятельностью учащихся при подготовке к сторнным конференциям	4.1.2	руководство научно-исследовательскими работами учащихся при подготовке к очным и заочным конкурсам, смотрам, фестивалям, конференциям и т.п.	наличие - <b>2 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	2	0	0	<i>Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)</i>
Максимально возможное количество баллов по четвертой группе показателей					6	0	0	
5	<b>Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ</b>							
5.1.	Разработка рабочей учебно-методической документации, соответствующей требованиям ФГОС и требованиям, установленным в лицее	5.1.1.	соответствие рабочей учебно-методической документации требованиям ФГОС и требованиям, установленным в лицее	наличие - <b>2 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	2	0	0	<i>наличие/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по шестой группе показателей					2	0	0	
6.	<b>Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов</b>							

6.1.	Организация внепланового мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов	6.1.1.	организация внепланового мониторинга	наличие - <b>2 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	2	0	0	<i>наличие/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по седьмой группе показателей					2	0	0	
7.	<b>Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности</b>							
7.1	Использование цифровых образовательных ресурсов	7.1.1.	использование сервисов сети "Интернет", банков электронных образовательных ресурсов в образовательной деятельности	наличие - <b>0,5 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	0,5	0	0	<i>наличие/отсутствие</i>
		7.1.2.	использование прикладного программного обеспечения (обработка графики, звука и т.п.) для организации своей профессиональной деятельности	наличие - <b>0,5 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	0,5	0	0	<i>наличие/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по восьмой группе показателей					1	0	0	
8.	<b>Участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях</b>							

8.1.	Организация участия обучающихся в очных олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, спортивных соревнованиях и т.п., проводимых сторонними организациями	8.1.1.	наличие обучающихся победителей в очных олимпиадах на различных уровнях	наличие победителей на муниципальном уровне - <b>2 балла</b> региональном уровне - <b>4 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>6 балла</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)</i>
		8.1.2.	наличие обучающихся призеров в очных олимпиадах на различных уровнях	наличие призеров на муниципальном уровне - <b>2,5 балла</b> региональном уровне - <b>3,5 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>5,5 балла</b>	<b>5,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)</i>
		8.1.3.	наличие обучающихся участников в очных олимпиадах на различных уровнях	наличие участников на муниципальном уровне - <b>1 балла</b> региональном уровне - <b>2 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>3 балла</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)</i>
8.2.	Организация участия обучающихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях и т.п., проводимых сторонними организациями	8.2.1.	наличие обучающихся победителей в дистанционных олимпиадах на различных уровнях	наличие победителей на муниципальном уровне - <b>2 балла</b> региональном уровне - <b>3 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>4 балла</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)</i>
		8.2.2.	наличие обучающихся призеров в дистанционных олимпиадах на различных уровнях	наличие призеров на муниципальном уровне - <b>1 балл</b> региональном уровне - <b>2 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>3 балла</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)</i>
		8.2.3.	наличие обучающихся участников в дистанционных олимпиадах на различных уровнях	наличие участников на различных уровнях - <b>1 балл</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)</i>
Максимально возможное количество баллов по одиннадцатой группе показателей					<b>22,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

9.	Участие в системе методической работы лица, в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.							
12.1.	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	9.1.1.	Проведение открытых уроков, занятий, мероприятий, мастер-классов на различных уровнях	наличие мероприятий школьный уровень - <b>2 балла</b> муниципальный уровень - <b>3 балла</b> региональный уровень, всероссийский и международный уровень - <b>4 балла</b>	4	0	0	<i>Тема и дата выступления, название, место мероприятия</i>
		9.1.2.	выступление на научно-педагогических конференциях, семинарах, педагогических советах, методических объединениях и т.п. на различных уровнях	наличие мероприятий школьный уровень - <b>2 балла</b> муниципальный уровень - <b>3 балла</b> региональный уровень, всероссийский и международный уровень - <b>4 балла</b>	4	0	0	<i>Тема и дата выступления, название, место проведения мероприятия</i>
		9.1.3.	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства и т.п. на различных уровнях	наличие <b>очных</b> мероприятий муниципальный уровень - <b>2 балла</b> региональный уровень - <b>3 балла</b> всероссийский и международный уровень - <b>4 балла</b> <b>наличие заочных мероприятий - 1 балл</b>	4	0	0	<i>Название, дата и место проведения конкурса</i>
		9.1.4.	личное участие педагогического работника в концертно-выставочной деятельности: общественная филармония, концерты, выставки в составе, персональные выставки.	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	1	0	0	<i>наличие/отсутствие</i>

			исполнение сольных концертных программ (партии/роли) и т.п.					
		9.1.5.	Наличие публикаций в изданиях различного уровня (показатель сохраняется с момента публикации до окончания текущего учебного года)	наличие публикации <b>(без учета интернет-ресурсов)</b> Школьный уровень - <b>0,5 балла</b> Муниципальный уровень - <b>1 балл</b> Региональный уровень - <b>2 балла</b> Всероссийский и Международный уровень - <b>3 балла</b> <b>наличие публикаций в сети "Интернет" - 1 балл</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
		9.1.6.	ведение собственного сайта, блога, форума по профилю профессиональной деятельности, администрирование сайта методического объединения	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
9.2.	Участие в методической работе	9.2.1.	участие в работе творческих, проектных групп лица и других образовательных организаций; <b>проведение личной научно-исследовательской деятельности, экспериментальной работы (при наличии утвержденного плана)</b>	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
		9.2.2.	Организация и проведение методических мероприятий на базе	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>

			лица					
		9.2.3.	<b>Руководство городским профессиональным объединением учителей, городской творческой группой.</b> Участие в качестве эксперта ГЭК, РБЭ, члена жюри конкурсных мероприятий, аттестационной комиссии, судьи на соревнованиях и т.п.	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
9.3.	Личный вклад в повышение качества образования	9.3.1.	наличие учебно-методической продукции (методические разработки, учебно-методические пособия и др.), имеющие положительные внешние рецензии/отзывы (показатель сохраняется с момента публикации до окончания текущего учебного года)	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>

9.4.	Повышение квалификации педагогических работников	9.4.1.	Обучение в магистратуре, аспирантуре по педагогической деятельности, соискательство. Обучение на внеплановых курсах повышения квалификации. Участие в очных теоретических, научно-практических семинарах, школе педмастерства, вебинарах и т.п.	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по двенадцатой группе показателей					<b>22</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>10.</b>	<b>Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в лице</b>							
10.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, трудовой обязанности	10.1.1	соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным нормативными документами лица	наличие - <b>3 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
		10.1.2.	своевременное заполнение Навигатора дополнительного образования	наличие - <b>3 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по тринадцатой группе показателей					<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>11.</b>	<b>Дополнительные баллы</b>							

11.1.		11.1.1.	особое мнение комиссии	сентябрь и май учебного года - выдача/прием учебников	17,5	0	0	наличие/отсутствие
Максимально возможное количество баллов по четырнадцатой группе показателей					17,5	0	0	
<b>ИТОГО</b>					<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога-библиотекаря  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 17»**

педагог-библиотекарь Ф.И.О.  
отчетный период

№ п/п	Показатели деятельности	№	Критерии эффективности	Измерители	максимальные баллы	баллы учителя	баллы комиссии	комментарий к критериям эффективности
<b>1.</b>	<b>Результаты образовательной деятельности</b>							
1.1.	обеспечение высокого качества освоения обучающимися программы внеурочной деятельности	1.1.1.	Посещаемость не ниже нормы и читаемость не ниже нормы	при показателе выше 80% - <b>3 балла</b> при показателе 50% - 80% - <b>2 балла</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	наличие/отсутствие
		1.1.2.	Стабильно высокое участие всех участников образовательных отношений в мероприятиях (в т.ч. обучающихся с особыми образовательными потребностями)	при показателе выше 60% - <b>3 балла</b> при показателе 50% - 60% - <b>2 балла</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	наличие/отсутствие
1.2.	стабильные положительные результаты обучающихся по образовательной(ым) программе(ам)	1.2.1.	Сформированность информационной компетенции у пользователей библиотеки	при показателе выше 60% - <b>3 балла</b> при показателе 50% - 60% - <b>2 балла</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	наличие/отсутствие

1.4.	соответствие деятельности педагога законодательству РФ в области образования	1.4.1.	обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса (в том числе отсутствие травматизма)	отсутствие - <b>2 балла</b> наличие - <b>0 баллов</b>	2	0	0	наличие/отсутствие
		1.4.2.	отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений на профессиональную деятельность педагога, дисциплинарных взысканий со стороны работодателя	отсутствие - <b>2 балла</b> наличие - <b>0 баллов</b>	2	0	0	наличие/отсутствие
Максимально возможное количество баллов по первой группе показателей					13	0	0	
2.	Участие в воспитательной работе с обучающимися, ее результативность							
2.1.	Участие в организации воспитательного процесса	2.1.1.	Подготовка и проведение внеурочных внеклассных мероприятий (на параллели, классе).	на параллели - <b>3 балла</b> на классе - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	3	0	0	наличие/отсутствие
		2.1.2.	организация участия обучающихся и их родителей в социальнозначимых мероприятиях (акциях, конкурсах, проектах)	на параллели - <b>2 балла</b> в классе - <b>1 балл</b>	2	0	0	наличие/отсутствие
		2.1.3.	Организация и проведение интеллектуальных, оздоровительных, физкультурно-спортивных мероприятий с	наличие - <b>2 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	2	0	0	наличие/отсутствие

			обучающимися в каникулярное время					
Максимально возможное количество баллов по второй группе показателей					<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>3.</b>	<b>Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании</b>							
3.1.	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)	3.1.1.	оказание помощи детям с особыми потребностями в образовании, обучающимся в классе (консультации, дополнительные занятия и т.п.), организация дистанционного обучения	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по третьей группе показателей					<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>4.</b>	<b>Участие в исследовательской деятельности с обучающимися, ее результативность</b>							
4.1.	Научное руководство учебно-исследовательской, проектной деятельностью учащихся при подготовке к школьной конференции "Мы познаём мир"	4.1.1	руководство научно-исследовательскими работами учащихся при подготовке к школьной конференции "Мы познаём мир" (по итогам прошлого года, показатель сохраняется до следующей конференции)	от 1 до 5 работ обучающихся - <b>1 балл</b> от 6 до 10 работ обучающихся - <b>2 балла</b> от 11 до 15 работ обучающихся - <b>3 балла</b> от 16 и более - <b>4 балла</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Фамилия имя класс обучающегося + тема работы</i>

	Научное руководство учебно-исследовательской, проектной деятельностью учащихся при подготовке к сторнным конференциям	4.1.2	руководство научно-исследовательскими работами учащихся при подготовке к очным и заочным конкурсам, смотрам, фестивалям, конференциям и т.п.	наличие - <b>2 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	2	0	0	Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)
Максимально возможное количество баллов по четвертой группе показателей					6	0	0	
5	<b>Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ</b>							
5.1.	Разработка рабочей учебно-методической документации, соответствующей требованиям ФГОС и требованиям, установленным в лицее	5.1.1.	соответствие рабочей учебно-методической документации требованиям ФГОС и требованиям, установленным в лицее	наличие - <b>2 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	2	0	0	наличие/отсутствие
Максимально возможное количество баллов по шестой группе показателей					2	0	0	
6.	<b>Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов</b>							
6.1.	Организация внепланового мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и	6.1.1.	организация внепланового мониторинга	наличие - <b>2 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	2	0	0	наличие/отсутствие

	достигнутых результатов							
Максимально возможное количество баллов по седьмой группе показателей					2	0	0	
7.	<b>Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности</b>							
7.	Использование цифровых образовательных ресурсов	7.1.1.	использование сервисов сети "Интернет", банков электронных образовательных ресурсов в образовательной деятельности	наличие - <b>0,5 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	0,5	0	0	наличие/отсутствие
		7.1.2.	использование прикладного программного обеспечения (обработка графики, звука и т.п.) для организации своей профессиональной деятельности	наличие - <b>0,5 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	0,5	0	0	наличие/отсутствие
Максимально возможное количество баллов по восьмой группе показателей					1	0	0	
8.	<b>Участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях</b>							
8.1.	Организация участия обучающихся в очных олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, спортивных	8.1.1.	наличие обучающихся победителей в очных олимпиадах на различных уровнях	наличие победителей на муниципальном уровне - <b>2 балла</b> региональном уровне - <b>4 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>6 балла</b>	6	0	0	Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)

	соревнованиях и т.п., проводимых сторонними организациями	8.1.2.	наличие обучающихся призеров в очных олимпиадах на различных уровнях	наличие призеров на муниципальном уровне - <b>2,5 балла</b> региональном уровне - <b>3,5 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>5,5 балла</b>	5,5	0	0	Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)
		8.1.3.	наличие обучающихся участников в очных олимпиадах на различных уровнях	наличие участников на муниципальном уровне - <b>1 балла</b> региональном уровне - <b>2 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>3 балла</b>	3	0	0	Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)
8.2.	Организация участия обучающихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях и т.п., проводимых сторонними организациями	8.2.1.	наличие обучающихся победителей в дистанционных олимпиадах на различных уровнях	наличие победителей на муниципальном уровне - <b>2 балла</b> региональном уровне - <b>3 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>4 балла</b>	4	0	0	Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)
		8.2.2.	наличие обучающихся призеров в дистанционных олимпиадах на различных уровнях	наличие призеров на муниципальном уровне - <b>1 балл</b> региональном уровне - <b>2 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>3 балла</b>	3	0	0	Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)
		8.2.3.	наличие обучающихся участников в дистанционных олимпиадах на различных уровнях	наличие участников на различных уровнях - <b>1 балл</b>	1	0	0	Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)
Максимально возможное количество баллов по одиннадцатой группе показателей					22,5	0	0	
9.	Участие в системе методической работы лица, в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.							

12.1.	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	9.1.1.	Проведение открытых уроков, занятий, мероприятий, мастер-классов на различных уровнях	наличие мероприятий школьный уровень - <b>2 балла</b> муниципальный уровень - <b>3 балла</b> региональный уровень, всероссийский и международный уровень - <b>4 балла</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Тема и дата выступления, название, место мероприятия</i>
		9.1.2.	выступление на научно-педагогических конференциях, семинарах, педагогических советах, методических объединениях и т.п. на различных уровнях	наличие мероприятий школьный уровень - <b>2 балла</b> муниципальный уровень - <b>3 балла</b> региональный уровень, всероссийский и международный уровень - <b>4 балла</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Тема и дата выступления, название, место проведения мероприятия</i>
		9.1.3.	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства и т.п. на различных уровнях	наличие <b>очных</b> мероприятий муниципальный уровень - <b>2 балла</b> региональный уровень - <b>3 балла</b> всероссийский и международный уровень - <b>4 балла</b> <b>наличие заочных мероприятий - 1 балл</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Название, дата и место проведения конкурса</i>
		9.1.4.	личное участие педагогического работника в концертно-выставочной деятельности: общественная филармония, концерты, выставки в составе, персональные выставки, исполнение сольных концертных программ	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>

			(партии/роли) и т.п.					
		9.1.5.	Наличие публикаций в изданиях различного уровня (показатель сохраняется с момента публикации до окончания текущего учебного года)	наличие публикации <b>(без учета интернет-ресурсов)</b> Школьный уровень - <b>0,5 балла</b> Муниципальный уровень - <b>1 балл</b> Региональный уровень - <b>2 балла</b> Всероссийский и Международный уровень - <b>3 балла</b> <b>наличие публикаций в сети "Интернет" - 1 балл</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
		9.1.6.	ведение собственного сайта, блога, форума по профилю профессиональной деятельности, администрирование сайта методического объединения	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
9.2.	Участие в методической работе	9.2.1.	участие в работе творческих, проектных групп лица и других образовательных организаций; <b>проведение личной научно-исследовательской деятельности, экспериментальной работы (при наличии утвержденного плана)</b>	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
		9.2.2.	Организация и проведение методических мероприятий на базе лица	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>

		9.2.3.	<p><b>Руководство городским профессиональным объединением учителей, городской творческой группой.</b></p> <p>Участие в качестве эксперта ГЭК, РБЭ, члена жюри конкурсных мероприятий, аттестационной комиссии, судьи на соревнованиях и т.п.</p>	<p>наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b></p>	1	0	0	<i>наличие/отсутствие</i>
9.3.	Личный вклад в повышение качества образования	9.3.1.	<p>наличие учебно-методической продукции (методические разработки, учебно-методические пособия и др.), имеющие положительные внешние рецензии/отзывы (показатель сохраняется с момента публикации до окончания текущего учебного года)</p>	<p>наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b></p>	1	0	0	<i>наличие/отсутствие</i>

9.4.	Повышение квалификации педагогических работников	9.4.1.	Обучение в магистратуре, аспирантуре по педагогической деятельности, соискательство. Обучение на внеплановых курсах повышения квалификации. Участие в очных теоретических, научно-практических семинарах, школе педмастерства, вебинарах и т.п.	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по двенадцатой группе показателей					<b>22</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>10.</b>	<b>Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в лицее</b>							
10.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, трудовой обязанности	10.1.1	своевременное оформление заказа на поставку учебной литературы	наличие - <b>3 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
		10.1.2	соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, документации и т.д. согласно требованиям, установленным нормативными документами лицея	<b>наличие - 3 балла</b> <b>отсутствие - 0 баллов</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по тринадцатой группе показателей					<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>11.</b>	<b>Дополнительные баллы</b>							
11.1.		10.1.1.	особое мнение комиссии	сентябрь и май учебного года - выдача/прием учебников	<b>17,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>отсутствие</i>

Максимально возможное количество баллов по четырнадцатой группе показателей	17,5	0	0	
<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 17»**

педагог-организатор Ф.И.О.  
отчетный период

№ п/п	Показатели деятельности	№	Критерии эффективности	Измерители	максимальные баллы	баллы учителя	баллы комиссии	комментарий к критериям эффективности
<b>1.</b>	<b>Результаты образовательной деятельности</b>							
1.1.	обеспечение высокого качества освоения обучающимися коррекционно-развивающих программ	1.1.1.	Посещаемость коррекционно-развивающих программ	при показателе выше 80% - <b>3 балла</b> при показателе 50% - 80% - <b>2 балла</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
		1.1.2.	Вовлеченность участников образовательных отношений в мероприятиях (в т.ч. обучающихся с особыми образовательными потребностями)	при показателе выше 60% - <b>3 балла</b> при показателе 50% - 60% - <b>2 балла</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
1.2.	стабильные положительные результаты обучающихся по результатам освоения коррекционно-развивающих программ	1.2.1.	Динамика личностных показателей обучающихся по результатам освоения коррекционно-развивающих программ	при показателе выше 60% - <b>3 балла</b> при показателе 50% - 60% - <b>2 балла</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>

1.4.	соответствие деятельности педагога законодательству РФ в области образования	1.4.1.	обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса (в том числе отсутствие травматизма)	отсутствие - <b>2 балла</b> наличие - <b>0 баллов</b>	2	0	0	наличие/отсутствие
		1.4.2.	отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений на профессиональную деятельность педагога, дисциплинарных взысканий со стороны работодателя	отсутствие - <b>2 балла</b> наличие - <b>0 баллов</b>	2	0	0	наличие/отсутствие
Максимально возможное количество баллов по первой группе показателей					13	0	0	
2.	Участие в воспитательной работе с обучающимися, ее результативность							
2.1.	Участие в организации воспитательного процесса	2.1.1.	Подготовка и проведение внеурочных внеклассных мероприятий (на параллели, классе).	на параллели - <b>3 балла</b> на классе - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	3	0	0	наличие/отсутствие
		2.1.2.	организация участия обучающихся и их родителей в социальнозначимых мероприятиях (акциях, конкурсах, проектах)	на параллели - <b>2 балла</b> в классе - <b>1 балл</b>	2	0	0	наличие/отсутствие
		2.1.3.	Организация и проведение интеллектуальных, оздоровительных, физкультурно-спортивных мероприятий с	наличие - <b>2 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	2	0	0	наличие/отсутствие

			обучающимися в каникулярное время					
Максимально возможное количество баллов по второй группе показателей					<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>3.</b>	<b>Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании</b>							
3.1.	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)	3.1.1.	оказание помощи детям с особыми потребностями в образовании, обучающимся в классе (консультации, дополнительные занятия и т.п.), организация дистанционного обучения	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по третьей группе показателей					<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>4.</b>	<b>Участие в исследовательской деятельности с обучающимися, ее результативность</b>							
4.1.	Научное руководство учебно-исследовательской, проектной деятельностью учащихся при подготовке к школьной конференции "Мы познаём мир"	4.1.1	руководство научно-исследовательскими работами учащихся при подготовке к школьной конференции "Мы познаём мир" (по итогам прошлого года, показатель сохраняется до следующей конференции)	от 1 до 5 работ обучающихся - <b>1 балл</b> от 6 до 10 работ обучающихся - <b>2 балла</b> от 11 до 15 работ обучающихся - <b>3 балла</b> от 16 и более - <b>4 балла</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Фамилия имя класс обучающегося + тема работы</i>
	Научное руководство учебно-	4.1.2	руководство научно-исследовательскими работами учащихся	наличие - <b>2 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№</i>

	исследовательской, проектной деятельностью учащихся при подготовке к сторнным конференциям		при подготовке к очным и заочным конкурсам, смотрам, фестивалям, конференциям и т.п.					приказа или сканкопия грамоты)
Максимально возможное количество баллов по четвертой группе показателей					<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>5</b>	<b>Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ</b>							
5.1.	Разработка рабочей учебно-методической документации, соответствующей требованиям ФГОС и требованиям, установленным в лице	5.1.1.	соответствие рабочей учебно-методической документации требованиям ФГОС и требованиям, установленным в лице	наличие - <b>2 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	наличие/отсутствие
Максимально возможное количество баллов по шестой группе показателей					<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>6.</b>	<b>Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов</b>							
6.1.	Организация внепланового мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и	6.1.1.	организация внепланового мониторинга	наличие - <b>2 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	наличие/отсутствие

	достигнутых результатов							
Максимально возможное количество баллов по седьмой группе показателей					2	0	0	
7.	<b>Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности</b>							
7.1	Использование цифровых образовательных ресурсов	7.1.1.	использование сервисов сети "Интернет", банков электронных образовательных ресурсов в образовательной деятельности	наличие - <b>0,5 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	0,5	0	0	наличие/отсутствие
		7.1.2.	использование прикладного программного обеспечения (обработка графики, звука и т.п.) для организации своей профессиональной деятельности	наличие - <b>0,5 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	0,5	0	0	наличие/отсутствие
Максимально возможное количество баллов по восьмой группе показателей					1	0	0	
8.	<b>Участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях</b>							
8.1.	Организация участия обучающихся в очных олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, спортивных соревнованиях и т.п., проводимых сторонними организациями	8.1.1.	наличие обучающихся победителей в очных олимпиадах на различных уровнях	наличие победителей на муниципальном уровне - <b>2 балла</b> региональном уровне - <b>4 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>6 балла</b>	6	0	0	Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)
		8.1.2.	наличие обучающихся призеров в очных олимпиадах на различных уровнях	наличие призеров на муниципальном уровне - <b>2,5 балла</b> региональном уровне - <b>3,5 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>5,5 балла</b>	5,5	0	0	Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)

		8.1.3.	наличие обучающихся участников в очных олимпиадах на различных уровнях	наличие участников на муниципальном уровне - <b>1 балла</b> региональном уровне - <b>2 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>3 балла</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)</i>
8.2.	Организация участия обучающихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях и т.п., проводимых сторонними организациями	8.2.1.	наличие обучающихся победителей в дистанционных олимпиадах на различных уровнях	наличие победителей на муниципальном уровне - <b>2 балла</b> региональном уровне - <b>3 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>4 балла</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)</i>
		8.2.2.	наличие обучающихся призеров в дистанционных олимпиадах на различных уровнях	наличие призеров на муниципальном уровне - <b>1 балл</b> региональном уровне - <b>2 балла</b> всероссийском уровне и международном уровне - <b>3 балла</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)</i>
		8.2.3.	наличие обучающихся участников в дистанционных олимпиадах на различных уровнях	наличие участников на различных уровнях <b>- 1 балл</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Фамилия имя класс обучающегося + приложение (№ приказа или сканкопия грамоты)</i>
<b>Максимально возможное количество баллов по одиннадцатой группе показателей</b>					<b>22,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>9.</b>	<b>Участие в системе методической работы лица, в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.</b>							
12.1.	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	9.1.1.	Проведение открытых уроков, занятий, мероприятий, мастер-классов на различных уровнях	наличие мероприятий школьный уровень - <b>2 балла</b> муниципальный уровень - <b>3 балла</b> региональный уровень, всероссийский и международный уровень - <b>4 балла</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Тема и дата выступления, название, место мероприятия</i>

		выступление на научно-педагогических конференциях, семинарах, педагогических советах, методических объединениях и т.п. на различных уровнях	наличие мероприятий школьный уровень - <b>2 балла</b> муниципальный уровень - <b>3 балла</b> региональный уровень, всероссийский и международный уровень - <b>4 балла</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Тема и дата выступления, название, место проведения мероприятия</i>
		Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства и т.п. на различных уровнях	наличие <b>очных</b> мероприятий муниципальный уровень - <b>2 балла</b> региональный уровень - <b>3 балла</b> всероссийский и международный уровень - <b>4 балла</b> <b>наличие заочных мероприятий - 1 балл</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>Название, дата и место проведения конкурса</i>
		личное участие педагогического работника в концертно-выставочной деятельности: общественная филармония, концерты, выставки в составе, персональные выставки, исполнение сольных концертных программ (партии/роли) и т.п.	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>

		9.1.5.	Наличие публикаций в изданиях различного уровня (показатель сохраняется с момента публикации до окончания текущего учебного года)	наличие публикации <b>(без учета интернет-ресурсов)</b> Школьный уровень - <b>0,5 балла</b> Муниципальный уровень - <b>1 балл</b> Региональный уровень - <b>2 балла</b> Всероссийский и Международный уровень - <b>3 балла</b> <b>наличие публикаций в сети "Интернет" - 1 балл</b>	3	0	0	наличие/отсутствие
		9.1.6.	ведение собственного сайта, блога, форума по профилю профессиональной деятельности, администрирование сайта методического объединения	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	1	0	0	наличие/отсутствие
9.2.	Участие в методической работе	9.2.1.	участие в работе творческих, проектных групп лица и других образовательных организаций; <b>проведение личной научно-исследовательской деятельности, экспериментальной работы (при наличии утвержденного плана)</b>	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	1	0	0	наличие/отсутствие
		9.2.2.	Организация и проведение методических мероприятий на базе лица	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	1	0	0	наличие/отсутствие

		9.2.3.	<p><b>Руководство городским профессиональным объединением учителей, городской творческой группой.</b></p> <p>Участие в качестве эксперта ГЭК, РБЭ, члена жюри конкурсных мероприятий, аттестационной комиссии, судьи на соревнованиях и т.п.</p>	<p>наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b></p>	1	1	1	<i>наличие/отсутствие</i>
9.3.	Личный вклад в повышение качества образования	9.3.1.	<p>наличие учебно-методической продукции (методические разработки, учебно-методические пособия и др.), имеющие положительные внешние рецензии/отзывы (показатель сохраняется с момента публикации до окончания текущего учебного года)</p>	<p>наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b></p>	1	0	0	<i>наличие/отсутствие</i>

9.4.	Повышение квалификации педагогических работников	9.4.1.	Обучение в магистратуре, аспирантуре по педагогической деятельности, соискательство. Обучение на внеплановых курсах повышения квалификации. Участие в очных теоретических, научно-практических семинарах, школе педмастерства, вебинарах и т.п.	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по двенадцатой группе показателей					<b>22</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>10.</b>	<b>Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в лицее</b>							
10.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, трудовой обязанности	10.1.1	соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным нормативными документами лицея	наличие - <b>3 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>3</b>		<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
		10.1.2.	дежурство по лицее согласно графика	наличие - <b>3 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по тринадцатой группе показателей					<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>11.</b>	<b>Дополнительные баллы</b>							
11.1.		11.1.1.	особое мнение комиссии	сентябрь и май учебного года - выдача/прием учебников	<b>17,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по четырнадцатой группе показателей					<b>17,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
--------------	------------	----------	----------	--

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности классного руководителя  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения "Лицей № 17"**

классный руководитель Ф.И.О.  
отчетный период

№ п/п	Показатели деятельности	№	Критерии эффективности	Измерители	максимальные баллы	баллы учителя	баллы комиссии	комментарий к критериям эффективности
<b>1</b>	<b>Участие в воспитательной работе с обучающимися, ее результативность</b>							
1.1	Участие в организации воспитательного процесса	1.1.1	Участие (подготовка команды класса) во внеурочных внеклассных мероприятиях (на базе лицея).	два мероприятия - <b>2 балла</b> одно мероприятие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>мероприятие /отсутствие</i>
		1.1.2	Подготовка и проведение внеурочного мероприятия в классе (на базе лицея)	наличие - <b>3 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>мероприятие /отсутствие</i>
		1.1.3	Подготовка и проведение внеурочных внеклассных мероприятий (вне лицея) интеллектуальных, оздоровительных, физкультурно-спортивных мероприятий с обучающимися, экскурсии, поездки и т.п.	в городе - <b>1 балла</b> , в области и за пределами области - <b>3 баллов</b> , отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>мероприятие /отсутствие</i>
		1.1.4	Участие в социально – педагогических программах	наличие - <b>3 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>название МСПП /отсутствие</i>

		1.1.5	Результативность участия в социально – педагогических программах по итогам года.	Наличие победителей и призеров: победитель – <b>2 балла</b> , призер – <b>1 балл (сохраняется весь следующий год)</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>название МСПП, № приказа по итогам, место /отсутствие</i>
		1.1.6	Организация участия обучающихся и их родителей в социально значимых мероприятиях (акциях, конкурсах, проектах)	каждая акция - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>мероприятие /отсутствие</i>
		1.1.7	Вовлеченность обучающихся и их родителей в социально значимые мероприятия	до 50% - <b>1 балл</b> более 50% - <b>2 балла</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>количество участников в % (данные должны быть переданы помощником классного руководителя)</i>
1.2	Организация горячего питания	1.2.1	Охват учащихся по параллелям	5-6 классы - 65% - <b>1 балл</b> 7-8 классы - 50% - <b>1 балл</b> 9-11 классы - 30% - <b>1 балл</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие (мероприятие, %)/отсутствие</i>
1.3	Подготовка документации	1.3.1	Своевременное оформление документов	5 - 11 классы (по мере сбора информации) - <b>3 балла</b> , отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
1.4	Проведение работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	1.4.1	Отсутствие систематически непосещающих обучающихся, отсутствие обучающихся, состоящих на учете в ТКДН, ОПДН и т.п.	отсутствие - <b>1 балла</b> наличие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
1.5	Проведение работы по соблюдению Правил школьного внутреннего распорядка обучающихся	1.5.1	Отсутствие нарушений. Соблюдение требований к школьной форме (не менее 85% обучающихся <b>по результатам рейдов</b> )	отсутствие нарушений - <b>1 балла</b> наличие нарушений - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие / отсутствие</i>

Максимально возможное количество баллов по второй группе показателей					23	0	0	
2	Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании							
2.1	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)	2.1.1	Оказание помощи детям с особыми потребностями в образовании, обучающимся в классе (консультации, дополнительные занятия и т.п.)	наличие - 1 балл отсутствие - 0 баллов	1	0	0	наличие (класс)/отсутствие
Максимально возможное количество баллов по третьей группе показателей					1	0	0	
3	Участие в профориентационной работе с обучающимися, ее результативность							
3.1	Организация и проведение профориентационной работе с обучающимися	3.1.1	Проведение мероприятий по профориентации обучающихся, в том числе с привлечением сторонних организаций	наличие - 1 балл отсутствие - 0 баллов	1	0	0	наличие (мероприятие)/отсутствие
Максимально возможное количество баллов по пятой группе показателей					1	0	0	
4	Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ							
4.1	Разработка рабочей учебно-методической документации, соответствующей требованиям ФГОС и требованиям, установленным в лицее	4.1.1	Соответствие рабочей программы воспитания документации требованиям ФГОС и требованиям, установленным в лицее	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов	2	0	0	наличие/отсутствие
Максимально возможное количество баллов по шестой группе показателей					2	0	0	
5	Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов							

5.1	Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации воспитательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов	5.1.1	Организация мониторинга по плану лица, анкетирование, опросы	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие (мероприятие)/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по седьмой группе показателей					<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>6</b>	<b>Организация мероприятий с обучающимися, обеспечивающих взаимодействие с родителями</b>							
6.1	Организация мероприятий с обучающимися, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	6.1.1	Проведение внеклассных мероприятий совместно с родителями (законными представителями) обучающихся. Проведение мероприятий для родителей (законных представителей) обучающихся: мастер-классы, семинары, круглые столы (вне рамок родительских собраний), в том числе с привлечением специалистов	наличие - <b>2 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие (мероприятие)/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по десятой группе показателей					<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>7</b>	<b>Участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях</b>							
7.1	Организация участия класса в очных и дистанционных мероприятиях, конкурсах, смотрах, фестивалях, спортивных соревнованиях и т.п. (кроме МСПП)	7.1.1	Наличие класса-участника	за каждое мероприятие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие (мероприятие)/отсутствие</i>
		7.1.2	Результативность участия	призер - <b>2 балла</b> , победитель - <b>3 балла</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие (мероприятие)/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по одиннадцатой группе показателей					<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>8</b>	<b>Участие в системе методической работы лица, в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.</b>							

8.1	Повышение квалификации педагогических работников	8.1.1	Обучение на курсах повышения квалификации по воспитательной работе. Участие в очных теоретических, научно-практических семинарах, школе педмастерства, вебинарах и т.п.	наличие - <b>1 балл</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие (мероприятие)/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по двенадцатой группе показателей					<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>9</b>	<b>Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в лицее</b>							
9.1	Организация взаимодействия участников воспитательного процесса	9.1.1	Дежурство класса по лицее согласно графику	наличие - <b>2 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие (указать даты) /отсутствие</i>
		9.1.2	Администрирование группы класса в соцсетях, родительских чатов в мессенджерах	наличие - <b>2 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие (прикрепить ссылку)/отсутствие</i>
		9.1.3	Освещение жизни класса на сайте лицея и соцсети	наличие - <b>1 балла</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие (ссылка на заметку на сайте или пост в ВК) /отсутствие</i>
		9.1.3	Эстетика и сохранность кабинета, закрепленного за классом	наличие - <b>2 баллов</b> отсутствие - <b>0 баллов</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
		9.1.5	Ведение дневника обучающегося	отсутствия замечаний - <b>2</b> наличие замечаний - <b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<i>наличие/отсутствие</i>
Максимально возможное количество баллов по тринадцатой группе показателей					<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>10</b>	<b>Дополнительные баллы</b>							
10.1		10.1.1	Особое мнение комиссии	не более 2-х баллов за мероприятие	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Максимально возможное количество баллов по четырнадцатой группе показателей					<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>ИТОГО</b>					<b>50</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

**Основания для начисления премии за качественное руководство  
муниципальным автономным общеобразовательным учреждением "Лицей № 17"**

заместитель директора по УВР Ф.И.О.

отчетный период

№ п/п	Показатели деятельности	№	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы МАОУ	Комментарии
<b>1.</b>	<b>Показатели качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального автономного и автономного учреждения</b>						
1.1.	Достижение показателей объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального автономного и автономного учреждения	1.	выполнение показателей объема по итогам предыдущего отчетного периода(квартал, год)	выполнение 100% – 15 баллов, выполнение свыше 95% – 10 баллов, выполнение 95% и менее – 0 баллов	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>наличие/отсутствие</b>
1.2.	Достижение показателей качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального автономного и автономного учреждения	1.	выполнение показателей качества по итогам предыдущего отчетного периода(квартал, год)	выполнение 100% – 5 баллов	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>наличие/отсутствие</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 20 баллов</b>					<b>20</b>	<b>0</b>	
<b>2.</b>	<b>Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального автономного учреждения</b>						
<b>2.1.</b>	<b>Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>						
2.1.1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству Российской Федерации в области образования	1.	отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	отсутствие – 2 балл, наличие – 0 баллов	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>наличие/отсутствие</b>
2.1.2.	Обеспечения высокого качества обучения и	1.	успеваемость обучающихся, выраженная	при показателе 100% – 2 балл,	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>наличие/отсутствие</b>

	<b>воспитания обучающихся</b>		в процентах	при показателе выше среднего по городу – 1 балла			
		2.	качество знаний обучающихся	при показателе выше среднего по городу - 2 балл	2	0	наличие/отсутствие
2.1.3.	<b>Переход на новые образовательные стандарты</b>	1.	ФГОС ООО на различных уровнях	отсутствие – 2 балл, наличие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
2.1.4.	<b>Инновационная деятельность</b>	1.	наличие пилотной площадки, экспериментальной площадки, ресурсного центра, базовой и т.п, деятельность которых связана с образовательным процессом, на различных уровнях (статус подтверждается распоряжением органа управления образованием)	на уровне муниципальном – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3	0	наличие/отсутствие
		2.	участие в образовательных проектах (подтверждается сертификатом, договором о сотрудничестве и т.п.)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
2.1.5.	<b>Организация и проведение государственной (итоговой) аттестации</b>	1	руководство пунктом проведения ЕГЭ в 11 классах, ОГЭ в 9 классах	наличие – 5 балла, отсутствие – 0 баллов	5	0	наличие/отсутствие
2.1.6.	<b>Участие учреждения в различных конкурсах, смотрах и т.д.</b>	1	показатели участия организации как юридического лица	на уровне муниципальном – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 21 балл</b>					<b>21</b>	<b>0</b>	
<b>2.2.</b>	<b>Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей</b>						

2.2.1.	Организация участия обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников	1.	наличие обучающихся победителей и призеров олимпиад, проводимых на различных уровнях (показатель сохраняется с октября текущего года по сентябрь последующего года)	наличие победителей на муниципальном - 1 балл, региональном - 2 балла, всероссийском - 3 балла, наличие призеров на муниципальном - 0,5 балла, региональном - 1 балл, всероссийском - 2 балла	3	0	наличие/отсутствие
2.2.2.	Организация участия в конкурсных мероприятиях, конференциях, очных и дистанционных олимпиадах, проводимых сторонними организациями	1.	наличие обучающихся победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях в отчетный период	наличие победителей, призеров на муниципальном - 1 балл, региональном - 2 балла, всероссийском - 3 балла, наличие участников на муниципальном - 0,5 балла, региональном - 1 балл, всероссийском - 1,5 балла	3	0	наличие/отсутствие
2.2.3.	Поддержка и сопровождение талантливых детей	1.	организация деятельности научно-исследовательского объединения (общества) обучающихся (подтверждается приказом ОУ, УО)	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		2.	организация театральной, художественно-эстетической деятельности, научно-технического творчества обучающихся (подтверждается приказом ОУ)	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие

2.2.4.	Организация участия в спортивных соревнованиях	1.	наличие обучающихся победителей, призеров, участников спортивных соревнований, проводимых на различных уровнях	наличие победителей, призеров на муниципальном - 1 балл, региональном - 2 балла, всероссийском - 3 балла, наличие участников на муниципальном - 0,5 балла, региональном - 1 балл, всероссийском - 1,5 балла	3	0	наличие/отсутствие
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 11 баллов					11	0	
2.3.	Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работников учреждения						
2.3.1.	Аттестация педагогических работников и руководящих работников образовательных учреждений	1.	число педагогических и руководящих работников, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности от общей численности педагогических и руководящих работников, подлежащих такой аттестации, выраженное в процентах	при показателе 100% – 1 балл	1	0	наличие/отсутствие
		2.	число педагогических работников, прошедших аттестацию на присвоение квалификационной категории (первой и высшей) от общей численности педагогических работников, выраженное в процентах	при показателе выше среднего по городу – 1 балл, при показателе более 50% – 0,5 балла	1	0	наличие/отсутствие
2.3.2.	Повышение	1.	число педагогических и	при показателе 100% -	1	0	наличие/отсутствие

	<b>квалификации педагогических и руководящих работников для реализации ФГОС</b>		руководящих работников, прошедших повышение квалификации в установленные сроки от общей численности педагогических и руководящих работников, выраженное в процентах	1 балл, при показателе выше среднего по городу - 0,5 балла			
2.3.3.	<b>Участие педагогических работников в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах</b>	1.	наличие победителей и призеров конкурсов, проводимых на различных уровнях	<b>наличие победителей, призеров на муниципальном</b> - 1 балл, региональном - 2 балла, всероссийском - 3 балла, <b>наличие участников на муниципальном</b> - 0,5 балла, региональном - 1 балл, всероссийском - 2 балла	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>наличие/отсутствие</b>
2.3.4.	<b>Поддержка молодых специалистов</b>	1.	наличие работников, обучающихся в образовательных организациях высшего образования и (или) профессиональных образовательных организациях по направлению, соответствующему профилю учреждения	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>наличие/отсутствие</b>
		2.	работа наставников, организация школы молодого педагога (подтверждается приказом учреждения)	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>наличие/отсутствие</b>

2.3.5.	Организация мероприятий различного уровня	1.	руководство городским профессиональным объединением педагогических работников, творческой группой работников учреждения (подтверждается приказом Управления образования)	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		2.	обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (проведение семинаров, мастер-классов) в отчетный период	на уровне муниципальном – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3	0	наличие/отсутствие
		3.	наличие публикаций педагогических работников в отчетный период	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		4.	организация практики студентов (наличие договора между учреждением и ООВО и (или) ПОО) в отчетный период	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		5.	организация учреждением мероприятий (семинаров, мастер-классов, социально-педагогических программ, соревнований и т.п.), предоставление МТБ для проведения мероприятий на различных уровнях в отчетный период	на уровне муниципальном – 2 балл, региональном или всероссийском – 4 балла	4	0	наличие/отсутствие
2.3.6.	Соблюдение трудового законодательства	1.	отсутствие нарушений трудового законодательства в отчетном периоде	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие

		2.	своевременное внесение изменений в Положение об оплате труда, в локальные акты, связанные с оплатой труда работников	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		3.	наличие зарегистрированного коллективного договора с приложениями, в том числе соглашение по охране труда и т.п.	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		4.	отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников учреждения в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с соблюдением трудового законодательства	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 22 балла</b>					<b>22</b>	<b>0</b>	
<b>2.4.</b>	<b>Показатели, характеризующие создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников, обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении</b>						
		1.	предупреждение травматизма обучающихся в учреждении	отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балл, наличие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
<b>2.4.1.</b>	<b>Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся</b>	2.	организация детских оздоровительных лагерей с дневным пребыванием, лагерей труда и занятости, организованных на базе муниципальных образовательных учреждений	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей - 2 балла</b>					<b>2</b>	<b>0</b>	

2.5.	Показатели, характеризующие расширение экономической самостоятельности и открытости деятельности учреждения						
2.5.1.	Создание системы государственно-общественного управления образовательным учреждением	1.	сочетание принципов единоначалия и самоуправления: наличие органов общественного управления, отражающих интересы воспитанников и их родителей	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
2.5.2.	Информационная открытость образовательного учреждения	1.	представление общественности публичного доклада, отчета по результатам самообследования, в том числе путем размещения в сети Интернет	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		2.	своевременное и качественное представление информации об ОО на информационных порталах	наличие – 2 балл, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		3.	наличие регулярно обновляемого сайта учреждения в сети Интернет	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		4.	размещение на сайте учреждения информации в соответствии с федеральными, региональными нормативными документами	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		5.	взаимодействие с родителями посредством постоянно-действующих реальных и виртуальных переговорных площадок (форум на сайте, лектории, семинар и др.), проведение	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие

			дней открытых дверей для родителей, мероприятия для детей с родителями, мастер-классы для родителей с детьми в отчетный период				
		6.	участие в электронных мониторингах, предоставление качественной информации в отчетный период	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей - 8 баллов</b>					<b>8</b>	<b>0</b>	
<b>2.6.</b>	<b>Прочие показатели, характеризующие деятельность руководителя</b>						
<b>2.6.1.</b>	<b>Соблюдение трудовой дисциплины, трудовых обязанностей</b>	1.	своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		2.	своевременное принятие и изменение Устава, локальных нормативных актов, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам Северодвинска	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		3.	соблюдение установленных требований к организации делопроизводства	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		4.	своевременность прохождения процедуры лицензирования, аккредитации в соответствии с действующим законодательством	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие

		5.	своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности в отчетный период	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
2.6.2.	Участие заместителя руководителя в мероприятиях различного уровня	1.	участие в профессиональных конкурсах (показатель сохраняется на один год со дня проведения мероприятия)	на уровне муниципальном – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3	0	наличие/отсутствие
		2.	выступление с обобщением управленческого опыта, опыта работы организации на различных уровнях (семинары, конференции, публикации и т.п.) в отчетном периоде	на уровне муниципальном – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3	0	наличие/отсутствие
		3.	участие в работе муниципальных, региональных комиссий, рабочих групп, творческих групп в отчетном периоде	на уровне муниципальном – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3	0	наличие/отсутствие
		<b>Максимально возможное количество баллов по 7 группе показателей - 16 баллов</b>				<b>16</b>	<b>0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям 2 - 80 баллов</b>				<b>80</b>	<b>0</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>				<b>100</b>	<b>0</b>		

**Основания для начисления премии за качественное руководство  
муниципальным автономным общеобразовательным учреждением "Лицей № 17"**

заместитель директора по ВР Ф.И.О.  
отчетный период

№ п/п	Показатели деятельности	№	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы МАОУ	Критерии эффективности учреждения и работы руководителя
<b>1.</b>	<b>Показатели качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального автономного и автономного учреждения</b>						
1.1.	Достижение показателей объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального автономного и автономного учреждения	1.	выполнение показателей объема по итогам предыдущего отчетного периода(квартал, год)	выполнение 100% – 15 баллов, выполнение свыше 95% – 10 баллов, выполнение 95% и менее – 0 баллов	15	0	наличие/отсутствие
1.2.	Достижение показателей качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального автономного и автономного учреждения	1.	выполнение показателей качества по итогам предыдущего отчетного периода(квартал, год)	выполнение 100% – 5 баллов	5	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 20 баллов</b>					<b>20</b>	<b>0</b>	
<b>2.</b>	<b>Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального автономного и автономного учреждения</b>						
<b>2.1.</b>	<b>Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>						
2.1.1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству Российской Федерации в области образования	1.	отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с воспитательным процессом	отсутствие – 2 балл, наличие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие

2.1.2.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников и организация дополнительного образования	1	охват дополнительным образованием	при показателе 80-100% – 2 балла при показателе 60-80% – 1 балл	2	0	наличие/отсутствие
		2.	организация деятельности военно-патриотических объединений, клубов	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
2.1.3.	Проведение работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	1.	отсутствие систематически непосещающих обучающихся (в соответствии с отчетами в Управление образования)	наличие – 2 балл, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		2.	отсутствие обучающихся, состоящих на учете в ТКДН, ОПДН и т.п.	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
2.1.4.	Переход на новые образовательные стандарты	1.	ФГОС ООО на различных уровнях	отсутствие – 2 балл, наличие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
2.1.5.	Инновационная деятельность	1.	наличие пилотной площадки, экспериментальной площадки, ресурсного центра, базовой и т.п, деятельность которых связана с воспитательным процессом, на различных уровнях (статус подтверждается распоряжением органа управления образованием)	на уровне муниципального – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3	0	наличие/отсутствие
		2.	участие в социально-образовательных проектах, программах (подтверждается сертификатом, договором о	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие

			сотрудничестве и т.п.)				
2.1.6.	Организация и проведение государственной (итоговой) аттестации	1	руководство пунктом проведения ЕГЭ в 11 классах, ОГЭ в 9 классах	наличие – 5 балла, отсутствие – 0 баллов	5	0	наличие/отсутствие
2.1.7.	Участие учреждения в различных конкурсах, смотрах и т.д.	1	показатели участия организации как юридического лица	на уровне муниципальном – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 24 балла</b>					<b>24</b>	<b>0</b>	
<b>2.2.</b>	<b>Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей</b>						
2.2.1.	Организация участия обучающихся в социально-педагогических программах	1.	наличие обучающихся победителей и призеров социально-педагогических программ на различных уровнях (показатель сохраняется с октября текущего года по сентябрь последующего года)	<b>наличие победителей</b> на муниципальном - 1 балл, региональном - 2 балла, всероссийском - 3 балла, <b>наличие призеров</b> на муниципальном - 0,5 балла, региональном - 1 балл, всероссийском - 2 балла	3	0	наличие/отсутствие
2.2.2.	Организация участия в конкурсных мероприятиях, конференциях, очных и дистанционных выставках, фестивалей, проводимых сторонними организациями	1.	наличие обучающихся победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях в отчетный период	<b>наличие победителей, призеров</b> на муниципальном - 1 балл, региональном - 2 балла, всероссийском - 3 балла, <b>наличие участников на муниципальном</b> - 0,5 балла, региональном - 1 балл, всероссийском - 1,5 балла	3	0	наличие/отсутствие

2.2.3.	Поддержка и сопровождение талантливых детей	1.	организация деятельности научно-исследовательского объединения (общества) обучающихся (подтверждается приказом ОУ, УО)	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		2.	организация театральной, художественно-эстетической деятельности, научно-технического творчества обучающихся (подтверждается приказом ОУ)	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
2.2.4.	Организация участия в спортивных соревнованиях	1.	наличие обучающихся победителей, призеров, участников спортивных соревнований, проводимых на различных уровнях	наличие победителей, призеров на муниципальном - 1 балл, региональном - 2 балла, всероссийском - 3 балла, наличие участников на муниципальном - 0,5 балла, региональном - 1 балл, всероссийском - 1,5 балла	3	0	наличие/отсутствие
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 11 баллов					11	0	
2.3.	Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работников учреждения						
2.3.1.	Участие педагогических работников в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах	1.	наличие победителей и призеров конкурсов, проводимых на различных уровнях	наличие победителей, призеров на муниципальном - 1 балл, региональном - 2 балла, всероссийском - 3 балла, наличие участников на муниципальном - 0,5 балла, региональном - 1 балл,	3	0	наличие/отсутствие

				всероссийском - 2 балла			
2.3.2.	Поддержка молодых специалистов	1.	наличие работников, обучающихся в образовательных организациях высшего образования и (или) профессиональных образовательных организациях по направлению, соответствующему профилю учреждения	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		2.	работа наставников, организация школы молодого педагога (подтверждается приказом учреждения)	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
2.3.3.	Организация мероприятий различного уровня	1.	руководство городским профессиональным объединением педагогических работников, творческой группой работников учреждения (подтверждается приказом Управления образования)	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		2.	обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (проведение семинаров, мастер-классов) в отчетный период	на уровне муниципального – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3	0	наличие/отсутствие
		3.	наличие публикаций педагогических работников в отчетный период	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие

		4.	организация практики студентов (наличие договора между учреждением и ООВО и (или) ПОО) в отчетный период	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		5.	организация учреждением мероприятий (семинаров, мастер-классов, социально-педагогических программ, соревнований и т.п.), предоставление МТБ для проведения мероприятий на различных уровнях в отчетный период	на уровне муниципальном – 2 балл, региональном или всероссийском – 4 балла	4	0	наличие/отсутствие
2.3.4.	Соблюдение трудового законодательства	1.	отсутствие нарушений трудового законодательства в отчетном периоде	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		2.	своевременное внесение изменений в Положение об оплате труда, в локальные акты, связанные с оплатой труда работников	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		3.	наличие зарегистрированного коллективного договора с приложениями, в том числе соглашение по охране труда и т.п.	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		4.	отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников учреждения в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям,	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие

			связанным с соблюдением трудового законодательства					
<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 19 баллов</b>				<b>19</b>	<b>0</b>			
<b>2.4.</b>	<b>Показатели, характеризующие создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников, обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении</b>							
<b>2.4.1.</b>	<b>Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся</b>	1.	предупреждение травматизма обучающихся в учреждении	отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балл, наличие – 0 баллов	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>наличие/отсутствие</b>	
		2.	организация детских оздоровительных лагерей с дневным пребыванием, лагерей труда и занятости, организованных на базе муниципальных образовательных учреждений	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>наличие/отсутствие</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей - 2 балла</b>				<b>2</b>	<b>0</b>			
<b>2.5.</b>	<b>Показатели, характеризующие расширение экономической самостоятельности и открытости деятельности учреждения</b>							
<b>2.5.1.</b>	<b>Создание системы государственно-общественного управления образовательным учреждением</b>	1.	сочетание принципов единоначалия и самоуправления: наличие органов общественного управления, отражающих интересы воспитанников и их родителей	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>наличие/отсутствие</b>	
<b>2.5.2.</b>	<b>Информационная открытость образовательного учреждения</b>	1.	представление общественности публичного доклада, отчета по результатам самообследования, в том числе путем размещения в сети Интернет	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>наличие/отсутствие</b>	

		2.	своевременное и качественное представление информации об ОО на информационных порталах	наличие – 2 балл, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		3.	наличие регулярно обновляемого сайта учреждения в сети Интернет	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		4.	размещение на сайте учреждения информации в соответствии с федеральными, региональными нормативными документами	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		5.	взаимодействие с родителями посредством постоянно-действующих реальных и виртуальных переговорных площадок (форум на сайте, лектории, семинар и др.), проведение дней открытых дверей для родителей, мероприятия для детей с родителями, мастер-классы для родителей с детьми в отчетный период	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		6.	участие в электронных мониторингах, предоставление качественной информации в отчетный период	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей - 8 баллов</b>					<b>8</b>	<b>0</b>	
<b>2.6.</b>	<b>Прочие показатели, характеризующие деятельность руководителя</b>						

2.6.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, трудовых обязанностей	1.	своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		2.	своевременное принятие и изменение Устава, локальных нормативных актов, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам Северодвинска	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		3.	соблюдение установленных требований к организации делопроизводства	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		4.	своевременность прохождения процедуры лицензирования, аккредитации в соответствии с действующим законодательством	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		5.	своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности в отчетный период	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
2.6.2.	Участие руководителя в мероприятиях различного уровня	1.	участие в профессиональных конкурсах (показатель сохраняется на один год со дня проведения мероприятия)	на уровне муниципального – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3	0	наличие/отсутствие

		2.	выступление с обобщением управленческого опыта, опыта работы организации на различных уровнях (семинары, конференции, публикации и т.п.) в отчетном периоде	на уровне муниципальном – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3	0	наличие/отсутствие
		3.	участие в работе муниципальных, региональных комиссий, рабочих групп, творческих групп в отчетном периоде	на уровне муниципальном – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 7 группе показателей - 16 баллов</b>					<b>16</b>	<b>0</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям 2 - 80 баллов</b>					<b>80</b>	<b>0</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>					<b>100</b>	<b>0</b>	

**Основания для начисления премии за качественное руководство  
муниципальным автономным общеобразовательным учреждением "Лицей № 17"**

заместитель директора по АХР Ф.И.О.  
отчетный период

№ п/п	Показатели деятельности	№	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы МАОУ	Критерии эффективности учреждения и работы руководителя
<b>1.</b>	<b>Показатели качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального автономного и автономного учреждения</b>						
1.1.	Достижение показателей объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального	1.	выполнение показателей объема по итогам предыдущего отчетного периода(квартал, год)	выполнение 100% – 15 баллов, выполнение свыше 95% – 10 баллов, выполнение 95% и менее – 0 баллов	15	0	наличие/отсутствие

	автономного и автономного учреждения						
1.2.	Достижение показателей качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального автономного и автономного учреждения	1.	выполнение показателей качества по итогам предыдущего отчетного периода(квартал, год)	выполнение 100% – 5 баллов	5	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 20 баллов</b>					<b>20</b>	<b>0</b>	
<b>2.</b>	<b>Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального автономного и автономного учреждения</b>						
<b>2.1.</b>	<b>Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности</b>						
2.1.2.	Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству Российской Федерации в области образования	1.	отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с хозяйственной деятельностью	отсутствие – 2 балл, наличие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
2.1.2.	Переход на новые образовательные стандарты	1.	ФГОС ООО на различных уровнях	отсутствие – 0 баллов, наличие – 2 балла	2	0	наличие/отсутствие
2.1.3.	Инновационная деятельность	1.	наличие пилотной площадки, экспериментальной площадки, ресурсного центра, базовой и т.п, деятельность которых связана с хозяйственной деятельностью (статус подтверждается распоряжением органа управления образованием)	на уровне муниципальном – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3	0	наличие/отсутствие

		2.	участие в муниципальных и региональных проектах связанных с хозяйственной деятельностью(подтверждается сертификатом, договором о сотрудничестве и т.п.)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
2.1.4.	Организация и проведение государственной (итоговой) аттестации	1	наличие пункта проведения ЕГЭ в 11 классах, ОГЭ в 9 классах	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
2.1.5.	Участие учреждения в различных конкурсах, смотрах и т.д.	1	показатели участия организации как юридического лица	на уровне муниципального – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 13 баллов</b>					<b>13</b>	<b>0</b>	
<b>2.2.</b>	<b>Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работников учреждения</b>						
2.2.1.	Аттестация работников образовательных учреждений	1.	число работников, прошедших аттестацию по электро- и теплосбезопасности, подлежащих такой аттестации, выраженное в процентах	при показателе 100% – 2 балла	2	0	наличие/отсутствие
2.2.2.	Курсовая подготовка работников для обеспечения жизнедеятельности учреждения	1.	число работников, прошедших курсовую подготовку в установленные сроки от общей численности работников, подлежащих обучению, выраженное в процентах	при показателе 100% – 2 балла	2	0	наличие/отсутствие

2.2.3.	Организация мероприятий различного уровня	1.	организация учреждением мероприятий (семинаров, мастер-классов, социально-педагогических программ, соревнований и т.п.), предоставление МТБ для проведения мероприятий на различных уровнях в отчетный период	на уровне муниципальном – 2 балл, региональном или всероссийском – 4 балла	4	0	наличие/отсутствие
2.2.4.	Соблюдение трудового законодательства	1.	отсутствие нарушений трудового законодательства в отчетном периоде	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		2.	своевременное внесение изменений в Положение об оплате труда, в локальные акты, связанные с оплатой труда работников	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		3.	отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников учреждения в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с соблюдением трудового законодательства	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 11 баллов</b>					<b>11</b>	<b>0</b>	
<b>2.3.</b>	<b>Показатели, характеризующие инфраструктуру</b>						
2.3.1.	Имущество учреждения	1.	содержание в надлежащем состоянии находящегося у учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе	проведение капитального ремонта - 10 баллов, текущего (косметического) ремонта - 5 баллов, проведение генеральной уборки помещений - 3 балла; проведение текущей	10	0	наличие/отсутствие

		эксплуатации)	уборки помещений - 1 балл				
		2.	эффективное и строго по целевому назначению использование имущества	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		3.	пополнение материально-технической базы учреждения	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		4.	своевременное и полное представление отчетов об использовании закрепленного за учреждением муниципального имущества	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		5.	своевременное и полное проведение инвентаризации закрепленного за учреждением имущества	наличие – 5 балл, отсутствие – 0 баллов	5	0	наличие/отсутствие
		6.	своевременное и полное списание неликвидного закрепленного за учреждением имущества	наличие – 5 балл, отсутствие – 0 баллов	5	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 26 баллов</b>					<b>26</b>	<b>0</b>	
<b>2.4.</b>	<b>Показатели, характеризующие создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников, обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении</b>						
<b>2.4.1.</b>	<b>Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении</b>	1.	выполнение требований пожарной безопасности, соблюдение Федеральных государственных требований	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 2 балла, наличие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		2.	обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, в том числе	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 2 балла, наличие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие

			подготовка работников образовательного учреждения в области безопасности жизнедеятельности				
		3.	соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 2 балла, наличие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		4.	отсутствие производственного травматизма	отсутствие - 2 балла, наличие - 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей - 8 баллов</b>					<b>8</b>	<b>0</b>	
<b>2.5.</b>	<b>Показатели, характеризующие расширение экономической самостоятельности и открытости деятельности учреждения</b>						
<b>2.5.1.</b>	<b>Информационная открытость образовательного учреждения</b>	1.	представление общественности публичного доклада, отчета по результатам самообследования, в том числе путем размещения в сети Интернет	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		2.	своевременное и качественное представление информации об ОО на информационных порталах	наличие – 2 балл, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		3.	наличие регулярно обновляемого сайта учреждения в сети Интернет	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		4.	размещение на сайте учреждения информации в соответствии с федеральными, региональными нормативными документами	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие

		5.	участие в электронных мониторингах, предоставление качественной информации в отчетный период	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей - 6 баллов</b>					<b>6</b>	<b>0</b>	
<b>2.6.</b>	<b>Прочие показатели, характеризующие деятельность руководителя</b>						
2.6.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, трудовых обязанностей	1.	своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		2.	своевременное принятие и изменение Устава, локальных нормативных актов, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам Северодвинска	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		3.	соблюдение установленных требований к организации делопроизводства	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		4.	своевременность прохождения процедуры лицензирования, аккредитации в соответствии с действующим законодательством	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		5.	своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности в отчетный период	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
2.6.2.	Участие руководителя в мероприятиях различного уровня	1.	участие в профессиональных конкурсах (показатель сохраняется на один год со дня проведения мероприятия)	на уровне муниципальном – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3	0	наличие/отсутствие

		2.	выступление с обобщением управленческого опыта, опыта работы организации на различных уровнях (семинары, конференции, публикации и т.п.) в отчетном периоде	на уровне муниципальном – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3	0	наличие/отсутствие
		3.	участие в работе муниципальных, региональных комиссий, рабочих групп, творческих групп в отчетном периоде	на уровне муниципальном – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 7 группе показателей - 16 баллов</b>					<b>16</b>	<b>0</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям 2 - 80 баллов</b>					<b>80</b>	<b>0</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>					<b>100</b>	<b>0</b>	

**Основания для начисления премии за качественное руководство  
муниципальным автономным общеобразовательным учреждением "Лицей № 17"**

главный бухгалтер Ф.И.О.  
отчетный период

№ п/п	Показатели деятельности	№	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Баллы МАОУ	Критерии эффективности учреждения и работы руководителя
<b>1.</b>	<b>Показатели, характеризующие ведение бухгалтерского учета и налогового учета</b>						
1.1.	Ведение бухгалтерского учета	1.	учет НФА правильно и своевременно (постановка на учет, присвоение инвентарных номеров для ОС, списание ОЦИ с получением разрешения КУМИиЗО, списание ОС и материалов, ведение забалансового учета)	наличие – 1 балла, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие

		2.	учет финансовых активов (соблюдение лимита кассы, ведение лицевых счетов, контроль отставков целевых субсидий и т.п.)	наличие – 1 балла, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		3.	учет обязательств (отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджетные и внебюджетные фонды)	наличие – 1 балла, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
1.2.	Ведение налогового учета	1.	ведение регистров налогового учета в соответствии с учетной политикой	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		2.	своевременное и правильное предоставление налоговых деклараций, расчетов. Ежеквартально	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
1.3.	Ведение статистического учета	1.	своевременное и правильное предоставление статистической отчетности	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
		2.	своевременное и правильное размещение статистической отчетности в системе КИАС	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
1.4.	Ведение отчетности в Росприроднадзор	1.	своевременное и правильное предоставление расчета платы за негативное воздействие, отчетности 2-ТП (отходы), технического отчета	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
1.5.	Информационная открытость образовательного	1.	своевременное и качественное представление информации	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие

	учреждения		об ОО на портале bus.gov				
		2	участие в электронных мониторингах, предоставление качественной информации в отчетный период	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 10 баллов					10	0	
2.	Показатели, характеризующие своевременное и правильное составление финансово-плановых документов						
2.1.	Планирование финансово-хозяйственной деятельности	1.	наличие плана ФХД	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		2.	своевременное утверждение плана ФХД руководителем учреждения	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		3.	своевременное размещение плана ФХД на сайте	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		4.	своевременное внесение изменений в план ФХД	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		5.	своевременное размещение изменений плана ФХД на сайте	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 10 баллов					10	0	
3.	Показатели, характеризующие обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам						
3.1.	Оплата труда работников учреждения	1.	своевременное начисление заработной платы работникам учреждения	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		2.	соответствие начисления нормативным документам	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		3.	соблюдение соотношений установленных для различных категорий работников	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие

		4.	соответствие среднего размера заработной платы педагогических работников, установленным показателям	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		5.	соответствие минимальной оплаты труда требованиям законодательства	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 10 баллов</b>					<b>10</b>	<b>0</b>	
<b>4.</b>	<b>Показатели, характеризующие обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов</b>						
4.1.	Уплата налогов, сборов и иных платежей	1.	своевременная уплата налогов в федеральный, региональный и местный бюджеты (показатель сохраняется на отчетный период-1 квартал)	наличие - 5 балла отсутствие - 0 баллов	5	0	наличие/отсутствие
4.2.	Взносы по обязательному социальному страхованию на выплаты по оплате труда работников и иные выплаты работникам	1.	своевременная уплата страховых взносов в ИФНС и ФСС	наличие - 5 балла отсутствие - 0 баллов	5	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 10 баллов</b>					<b>10</b>	<b>0</b>	
<b>5.</b>	<b>Показатели, характеризующие обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам</b>						
5.1.	прочие работы, услуги	1.	своевременное заключение договоров гражданско-правового характера	наличие - 5 балла отсутствие - 0 баллов	5	0	наличие/отсутствие
		2.	выплата по договорам гражданско-правового характера в установленные договором сроки	наличие - 5 балла отсутствие - 0 баллов	5	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей - 10 баллов</b>					<b>10</b>	<b>0</b>	

<b>6. Показатели, характеризующие своевременную и надлежащую подготовку и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности</b>							
6.1.	представление бухгалтерской (финансовой) отчетности	1.	своевременную и надлежащую подготовку и представление бухгалтерской (финансовой) ежемесячной отчетности	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		2.	своевременную и надлежащую подготовку и представление бухгалтерской (финансовой) квартальной отчетности	наличие - 3 балла отсутствие - 0 баллов	3	0	наличие/отсутствие
		3.	своевременную и надлежащую подготовку и представление бухгалтерской (финансовой) годовой отчетности	наличие - 5 балла отсутствие - 0 баллов	5	0	наличие/отсутствие
Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей - 10 баллов					10	0	
<b>7. Показатели, характеризующие обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности</b>							
7.1.	направления средств от приносящей доход деятельности	1.	осуществление приносящий доход деятельности (подтверждается бухгалтерскими документами за отчетный период)	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5	0	наличие/отсутствие
		2.	своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-	наличие – 3 баллов, отсутствие – 0 баллов	3	0	наличие/отсутствие

			технической базы) Лицея					
		3.	своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Лицея	наличие – 2 баллов, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие	
<b>Максимально возможное количество баллов по 7 группе показателей - 10 баллов</b>					<b>10</b>	<b>0</b>		
<b>8.</b>	<b>Показатели, характеризующие надлежащее, качественное, эффективное ведение закупочной деятельности</b>							
8.1.	Ведение финансово-экономической деятельности	1.	наличие плана закупок, план-график закупок	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие	
		2.	своевременное утверждение плана закупок , план-график закупок руководителем учреждения	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие	
		3.	своевременное размещение плана закупок, план-график закупок на сайте в соответствии с 223-ФЗ, с 44-ФЗ	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие	
		4.	своевременное внесение изменений в план закупок, план-график закупок	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие	
		5.	своевременное размещение изменений плана закупок, план-график закупок на сайте в соответствии с 223-ФЗ, с 44-ФЗ	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие	

<b>Максимально возможное количество баллов по 8 группе показателей - 10 баллов</b>				<b>10</b>	<b>0</b>		
<b>9</b>	<b>Показатели, характеризующие отсутствие замечаний и предписаний по результатам проверок надзорных органов и ведомственного контроля</b>						
<b>9.1.</b>	<b>результаты проверок надзорных органов и ведомственного контроля</b>	<b>1.</b>	<b>осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с налоговым кодексом РФ и законами РФ</b>	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 4 балла, наличие – 0 баллов	<b>4</b>	<b>0</b>	наличие/отсутствие
		<b>2.</b>	<b>осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с Трудовым кодексом РФ</b>	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 3балла, наличие – 0 баллов	<b>3</b>	<b>0</b>	наличие/отсутствие
		<b>3.</b>	<b>иные проверки</b>	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 3 балла, наличие – 0 баллов	<b>3</b>	<b>0</b>	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 9 группе показателей - 10 баллов</b>				<b>10</b>	<b>0</b>		
<b>10.</b>	<b>Прочие показатели, характеризующие деятельность руководителя</b>						
<b>10.1.</b>	<b>Соблюдение трудовой дисциплины, трудовых обязанностей</b>	<b>1.</b>	<b>отсутствие нарушений трудовой дисциплины</b>	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	<b>2</b>	<b>0</b>	наличие/отсутствие
		<b>2.</b>	<b>соблюдение установленных требований к организации делопроизводства</b>	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	<b>2</b>	<b>0</b>	наличие/отсутствие
<b>10.2.</b>	<b>Участие руководителя в мероприятиях различного уровня</b>	<b>1.</b>	<b>участие в профессиональных конкурсах (показатель сохраняется на один год со дня проведения мероприятия)</b>	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	<b>1</b>	<b>0</b>	наличие/отсутствие

		2.	выступление с обобщением управленческого опыта, опыта работы организации на различных уровнях (семинары, конференции, публикации и т.п.) в отчетном периоде	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
		3.	участие в работе муниципальных, региональных комиссий, рабочих групп, творческих групп и т.п. (согласно указаний учредителя) в отчетном периоде	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	0	наличие/отсутствие
10.3.	Имущество учреждения	1.	своевременное внесение изменений в перечень имущества согласно постановлению Администрации Северодвинска	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	0	наличие/отсутствие
<b>Максимально возможное количество баллов по 10 группе показателей - 10 баллов</b>					<b>10</b>	<b>0</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100 баллов</b>					<b>100</b>	<b>0</b>	

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов муниципальных учреждений,  
которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу  
за работу в сельской местности

1. Руководитель структурного подразделения.
2. Педагогические работники:
  - воспитатель (включая старшего);
  - инструктор по физической культуре;
  - инструктор-методист (включая старшего);
  - мастер производственного обучения;
  - методист;
  - музыкальный руководитель;
  - педагог-библиотекарь;
  - педагог-организатор;
  - педагог дополнительного образования;
  - преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины;
  - педагог-психолог;
  - руководитель физического воспитания;
  - социальный педагог;
  - старший вожатый;
  - тренер-преподаватель (включая старшего);
  - тьютор;
  - учитель;
  - учитель-дефектолог;
  - учитель-логопед (логопед);
  - экспедитор по перевозке грузов;
  - техник;
  - советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.
3. Другие должности специалистов:
  - аккомпаниатор;
  - бухгалтер;
  - библиотекарь;
  - документовед;
  - заведующий хозяйством;
  - кассир;
  - концертмейстер;
  - лаборант;
  - специалист в области охраны труда (специалист по охране труда).

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

методистам;

учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

исполнительной власти и профсоюзных органах.

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

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

9.4. Время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

**ПОРЯДОК**  
**исчисления стажа непрерывной работы**  
**для установления надбавки за стаж непрерывной работы**

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

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

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

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

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

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

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

8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке (или) основной информацией о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании

которых выдана справка о работе.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.1. Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.

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

12.3. Совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого)

государственного или общественного имущества.

12.4. Требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17. При поступлении на работу после увольнения вследствие ликвидации

(реорганизации) предприятия, сокращения численности или штата работников непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

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

2. Государственные награды Российской Федерации:

2.1. Почетные звания Российской Федерации:

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

2.2. Медали Российской Федерации:

медаль ордена «За заслуги перед Отечеством».

2.3. Ордена Российской Федерации:

- орден «Дружбы»;
- орден «Почета».

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

3.1. Почетные звания:

- «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
- «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;

«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».

3.2. Медали:

медаль К.Д. Ушинского;

медаль Л.С. Выготского.

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

4.1. Нагрудные знаки:

«За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

«Отличник народного просвещения»;

«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;

«Отличник физической культуры и спорта»;

«За милосердие и благотворительность»;

«Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

«Почетный наставник»

«За верность профессии»

«Молодость и Профессионализм»

4.2. Знаки:

знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

время работы как по основному месту работы, так и при работе по совместительству на должностях, относящихся к профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников (приложение N 2 к настоящему Положению);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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