

УЧТЕНО МНЕНИЕ  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации МБОУ «Усть-  
Шоношская СШ № 16»  
(протокол № 5 заседания выборного  
органа ППО от 31 августа 2020 г.

Председатель выборного органа ППО

Миц - Т. М. Мицура

« 31 » августа 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор  
МБОУ «Усть-Шоношская СШ № 16»

Е. Я. Циулина

« 31 »

Приказ от « 31 » августа 2020 г. № 5



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА  
В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ  
«УСТЬ-ШОНОШСКАЯ  
СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 16»**

## 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области от 22 января 2018 года № 43 «Об утверждении отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области».

постановлением администрации муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области от 02 октября 2019 года № 949 «Об утверждении отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Усть-Шоношская средняя школа № 16» (МБОУ «Усть-Шоношская СШ № 16») (далее - учреждение), в том числе:

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

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера учреждения;

условия оплаты труда руководителя структурного подразделения;

требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников учреждения (далее - положение о системе оплаты труда), утверждаемым директором МБОУ «Усть-Шоношская СШ № 16» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективный договор, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников МБОУ «Усть-Шоношская СШ № 16», за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается разделом VI настоящего Положения.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

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

4) отраслевого примерного Положения об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области, утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области от 02 октября 2019 г. № 949;

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

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, - за счет средств фонда оплаты труда, выделенного учреждению.

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

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

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

9. 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.

10. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения;

к вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;

к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения и лаборант (приложении №10)

11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, разрабатывается на основе пункта 10 настоящего Положения, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

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

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

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

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

Размер оплаты одного часа указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов для учителей определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе (5 или 6), а затем на 12 (количество месяцев в году).

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

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

15. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждения предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент за работу в сельской местности;
- 2) персональный повышающий коэффициент;
- 3) повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению учреждения).

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

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, если иное не предусмотрено абзацами третьим - пятым настоящего пункта.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности, персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по учреждению (структурному подразделению учреждения), предусмотренные подпунктами 1 - 2 пункта 20 настоящего Положения образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по учреждению (структурному подразделению учреждения) по основаниям, предусмотренным подпунктами 3 - 6 пункта 20 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по учреждению (структурному подразделению учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 3 - 6 пункта 20 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при

начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу в связи с присвоением работнику класса водителя, а также по основаниям, указанным в абзацах третьем и четвертом пункта 18 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсирующих, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

17. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждения, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

18. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы являются:

присвоение работнику квалификационных категорий в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;

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

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

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

19. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена квалификационная категория:

педагогическим работникам - по любой должности, включенной в раздел I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678;

иным работникам - по должностям, по которым предусмотрено присвоение I, II квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в случаях, предусмотренных приложением № 8 к настоящему Положению.

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

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

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляет:

Класс водителя	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Водитель первого класса	20
Водитель второго класса	10

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

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

20. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по учреждению (структурному подразделению учреждения) являются:

1) работа в классах (группах) учреждения, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам; 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы вспомогательному персоналу структурных подразделений;

2) работа в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах, группах – 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

3) работа по основным общеобразовательным и адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми – инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категории обучающихся, указанных в данном подпункте;

4) выполнение педагогическим работником функций классного руководителя  
- 15 процентов ставки заработной платы работника устанавливается работнику впервые выполняющего функции классного руководителя.

- 20 процентов ставки заработной платы работника устанавливается работнику имеющие планы работ(программы)по организации работы с детьми .

- 22 процентов ставки заработной платы работника устанавливается работнику имеющие планы работ(программы)по организации работы с детьми , за качественное выполнение функций классного руководителя и призовые места по итогам конкурсов.

5) работа по проверке тетрадей (письменных работ):

- в 1 - 4 классах - русский язык, математика, иностранный язык – составляет 0,3 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося .

- в 5-9,10-11 классах - русский язык – составляет 0,4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

- в 5-9,10-11 классах - математика, алгебра, геометрия, литература иностранный язык – составляет 0,3 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

- работа по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната - составляет 0,1 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося, ставки заработной платы работника

б) заведование:

- учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией) - 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

- учебной мастерской, спортивным залом - 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

21. В случае, если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по учреждению (структурному подразделению учреждения) по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению учреждения) определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 20 настоящего Положения.

22. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы начисляются работникам муниципальных бюджетных учреждений, которым они установлены, ежемесячно.

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

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

24. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

25. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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 пропорционально отработанному времени.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и (или) иными особыми условиями труда, составляет от 4 до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы до проведения в учреждении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

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

Компенсационная доплата в связи с установлением вредности и опасности специальной оценки условий труда на рабочем месте устанавливается в следующих размерах в зависимости от степени вредности и опасности:

- 1 степень 3 класса – 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

- 2 степень 3 класса – 6 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

- 3 степень 3 класса – 8 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

- 4 степень 3 класса – 12 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

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

20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - районный коэффициент, за работу в районе, приравненному к району Крайнего Севера, выплачивается всем работникам муниципального бюджетного учреждения, независимо от стажа работы;

50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - процентная надбавка за стаж работы в районах и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, выплачивается в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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

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

27. 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:

- выплаты за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152 - 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выплата за выполнение работ различной квалификации – до 100 процентов;
- выплата за совмещение профессий (должностей) – до 80 процентов;
- выплата за расширение зон обслуживания – до 70 процентов;
- выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 100 процентов;
- выплата за предметно-методическим объединением – до 10%
- выплата за выполнение функций лаборанта – до 10%
- выполнение функции специалиста по обслуживанию ЭВТ – до 20%
- выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), за каждый час работы в ночное время.

28. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым–девятым подпункта 3 пункта 24 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 24 настоящего Положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

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

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

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

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за ученую степень;
- 6) надбавка за почетное звание;
- 7) надбавка за спортивное звание;
- 8) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);
- 9) выплата молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - выплата молодым специалистам);
- 10) премия за оказание платных образовательных услуг.

31. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения, и иным категориям работников, предусмотренным подпунктом 1.1. пункта 1, пунктами 2, 3, 5 приложения № 1 к настоящему Положению.

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

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается по итогам работы за месяц, по итогам работы за календарный год.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказом руководителя учреждения об их начислении.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в размерах, определенных Приложением № 6.

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

Предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы определяются в виде диапазона с минимальным значением в размере - 10% и максимального значения - 80%.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

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

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

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

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

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

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

Предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы определяются в виде диапазона с минимальным значением в размере - 10% и максимального значения - 90%.

Премияльная выплата по итогам работы не начисляется:

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

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

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

начисления.

32. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - календарный месяц.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 31 настоящего Положения.

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

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников приведены в приложении № 7 к настоящему Положению.

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

Конкретные показатели и критерии эффективности деятельности работников устанавливаются вышеуказанными приложениями к действующему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу учреждения и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

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

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

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников учреждения направляется на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в последний премируемый период текущего квартала. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником за квартал, и распределяются пропорционально заработанным баллам в текущем квартале.

Для определения количества баллов за достижение показателей по критериям эффективности деятельности, работники учреждения ежемесячно в срок до 24 числа, следующего за расчетным периодом, представляют самооценку по критериям в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению на листе самооценки по форме согласно приложения № 8 к настоящему Положению. Специально созданная комиссия в срок до 26 числа, следующего за расчетным периодом, осуществляет анализ представленной самооценки работника и определяет конкретные размеры премии за интенсивность и высокие результаты работы. Решение комиссии оформляется протоколом.

Расчет премии за интенсивность и высокие результаты работы определяется путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных за достижение показателей и критериев эффективности деятельности.

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

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

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения и начисляется как в процентах (до 100 процентов) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, так и в абсолютных числах пропорционально процентному соотношению от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

Особо важными и сложными работами является деятельность, оценка которой не учтена критериями согласно приложению № 7 к настоящему Положению, либо не входящая в должностные обязанности работника.

34. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

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

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в приложении № 4 к настоящему Положению.

35. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника. Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук. Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавки за ученую степень составляют:

12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук;

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

36. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении № 5 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

Размер надбавки за почетное звание по п.1 и п. 2 Приложения № 5 составляет 16 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

Размер надбавки за почетное звание по п. 3 и п. 4 Приложения № 5 составляет 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

37. Надбавка за спортивное звание устанавливается работникам, замещающим должности учителя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в учреждении.

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

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

Размер надбавки за спортивное звание составляет 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

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

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

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

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 3000 руб.

Благодарность министерства образования и науки Российской Федерации – 2500 руб.

Почетная грамота Губернатора Архангельской области – 2000 руб.

Почетная грамота областного Собрания депутатов - 2000 руб.

Благодарность Губернатора Архангельской области - 1500 руб.

Почетная грамота Министерства образования и науки Архангельской области – 2000 руб.

Благодарность Министерства образования и науки Архангельской области – 1500 руб.

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

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата 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.

Размер выплаты молодым специалистам составляет 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием - 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

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

- работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых учреждением.

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 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.

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.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, приведены в приложении № 6 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, могут конкретизироваться распоряжениями управления образования администрации МО «Вельский муниципальный район» Архангельской области.

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяется положением о системе оплаты труда.

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 учреждения, 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.

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 учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

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.

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

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, - в сроки, предусмотренные положением о системе оплаты труда.

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 учреждения, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников учреждения 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 сроки, определенные положением о системе оплаты труда. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

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

Выплата премий за оказание платных образовательных и иных услуг производится за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

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

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления, устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 30 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 30 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 4-7 и 9 пункта 30 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии).

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

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

43. К выплатам социального характера относятся:

- 1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам муниципальных бюджетных учреждений на территории Архангельской области;
- 2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника;
- 3) единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

44. Материальная помощь согласно подпункту 1 пункта 43 настоящего Положения работникам учреждения выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

45. Материальная помощь согласно подпункту 2 пункта 43 настоящего Положения может быть оказана работнику учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийное бедствие, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда. Данная материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника согласно Коллективному договору.

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

46. Иные выплаты работникам учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 38 Областного закона Архангельской области от 02 июля 2013 года N 712 – 41 – ОЗ "Об образовании в Архангельской области".

## **VI. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения**

47. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу руководимым им учреждением, и составляет до 4 размеров указанного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. При определении среднего оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 16 настоящего Положения.

К основному персоналу учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом муниципальной бюджетной или автономной организации.

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя

учреждения устанавливаются Положением по оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных управлению образования, утвержденным распоряжением управления образования.

Должностной оклад руководителя вновь созданной муниципальной бюджетной или автономной организации определяется управлением образования.

Конкретные размеры должностных окладов руководителя учреждения определяются управлением образования. Размеры должностных окладов руководителя учреждения могут быть дифференцированы в зависимости от профиля учреждения, численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых в отношении подведомственного учреждения управлением образования.

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением управления образования об определении его размера. В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Вельского муниципального района о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных организаций или приказами руководителей муниципальных бюджетных или автономных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных или автономных организаций, 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 учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

48. Должностные оклады заместителя руководителя по учебной, воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

Должностной оклад руководителя структурного подразделения учреждения устанавливается в соответствии с Первой квалификационной группой профессионально-квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителю структурного подразделения учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру, руководителю структурного подразделения учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившегося размера должностного оклада руководителя учреждения.

48. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру и руководителю структурного подразделения учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру и руководителю структурного подразделения начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников на основании приказа руководителя учреждения.

49. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым заместителям руководителя учреждения, относятся:

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

50. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю структурного подразделения учреждения, относятся:

- 1) премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

51. Премия за интенсивность и высокие результаты работы начисляется руководителю структурного подразделения учреждения в соответствии с пунктом 32 настоящего Положения

52. Премия за качественное руководство учреждением устанавливается заместителю... руководителя учреждения с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного учреждения;

достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, отражающих:

соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования;

содержание в надлежащем состоянии находящегося у учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению эффективное и экономное использование энергоресурсов, недопущение увеличения роста расходов на коммунальные платежи;

кадровое обеспечение;

рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области);

своевременная и правильная оплата труда работников учреждения;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, нормативным правовым актам муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области и нормативным правовым актам управления образования администрации муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями

нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Архангельской области, нормативных правовых актов управления образования администрации «Вельский муниципальный район» Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на учреждение;

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, установленных управлением образования администрации муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области;

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

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области и нормативными правовыми актами управления образования администрации муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области.

Показатели, критерии, количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения, предусмотренные абзацами третьим - шестнадцатым настоящего пункта, определяются Приложением № 9 настоящего Положения на листе самооценки по форме согласно приложения № 10 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал.

Заместители директора муниципальной бюджетной или автономной организации вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла

Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением снижается:

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

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

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

Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением не начисляется:

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

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

Размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным или автономным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом за 100 процентов баллов принимается

максимально возможный размер премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением определяются приказами руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя учреждения.

Премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением начисляются в абсолютных размерах, пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением устанавливаются ежеквартально, начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением).

Расчет стоимости балла определяется исходя из расчетной стоимости балла директора учреждения, устанавливаемой управлением образования МО «Вельский муниципальный район»: заместителю директора по учебной работе, заместителю директора по воспитательной работе, заместителю директора по учебно-воспитательной работе – в размере 100 процентов стоимости балла директора.

53. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения учреждения в соответствии с пунктами 34, 36 и 38 настоящего Положения.

54. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру учреждения, относятся:

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

55. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главному бухгалтеру на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 52 настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения, а именно:

- надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета учреждения;
- своевременное и правильное составление финансово-плановых документов учреждения;
- обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам учреждения;
- обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;
- обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам учреждения;
- эффективное и экономное использование энергоресурсов, недопущение увеличения необоснованного роста расходов на коммунальные платежи;
- своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;
- своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материалы технической базы) учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения;
- обеспечение соблюдения требований к структуре фонда оплаты труда работников

учреждения.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения, предусмотренные абзацами третьим - десятым настоящего пункта, определяется приложением № 9 к настоящему Положению.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителя учреждения.

Расчет стоимости балла определяется исходя из расчетной стоимости балла директора учреждения, устанавливаемой управлением образования МО «Вельский муниципальный район» в размере 100 процентов от стоимости балла директора.

Для вновь принятых на работу главных бухгалтеров муниципальных бюджетных или автономных организаций размеры премий за качественное руководство муниципальной бюджетной или автономной организацией 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 главных бухгалтеров муниципальных бюджетных или автономных организаций, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство муниципальной бюджетной или автономной организацией определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципальной бюджетной или автономной организации.

Главный бухгалтер муниципальной бюджетной или автономной организации вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла

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

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

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера руководителем учреждения.

57. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру учреждения в соответствии с пунктами 34, 36 и 38 настоящего Положения.

58. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру и руководителю структурного подразделения учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим положением об оплате труда. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера и руководителя структурного подразделения учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 51 и подпунктом 1 пункта 54 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании приказов руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера и руководителя структурного подразделения учреждения.

59. Выплаты социального характера устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру и руководителю структурного подразделения учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании приказов руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера и руководителя структурного подразделения учреждения.

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат заместителей руководителя по учебной, воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и средних заработных плат остальных работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются распоряжениями управления образования.

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

## **VII. Требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения**

61. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых учреждению из бюджета муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей деятельности.

62. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждения составляет 40 процентов.

63. Предельная доля, указанная в пункте 63 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждения.

Предельная доля, указанная в пункте 63 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны управления образования администрации муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

64. Учреждение обязано обеспечивать соблюдение требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, установленных настоящим Положением.

## **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

65. Штатное расписание учреждения утверждается ежегодно на 1 сентября и 1 января руководителем учреждения и предусматривает все должности и профессии работников учреждения, за исключением должностей, предусмотренных тарификационными списками.

Штатное расписание по видам персонала составляется также по структурному подразделению учреждения, в соответствии с уставом учреждения.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января) руководителем, включаются педагогические работники, которым установлены нормы учебной нагрузки.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг для реализации образовательных программ, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Со штатным расписанием и тарификационными списками работники учреждения знакомятся по росписи, с указанием даты ознакомления.

66. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

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

68. Ответственность за правильное и своевременное составление штатного расписания, тарификационных списков, а также их финансовое обеспечение несет руководитель учреждения.

69. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется комиссией, созданной при управлении образования, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) - самим образовательным учреждением. Учебная нагрузка (педагогическая работа) в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

70. Предоставление учебной нагрузки (педагогической работы) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, что учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой (педагогической, преподавательской работой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей учреждения, для которых данное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
работников муниципального бюджетного учреждения**

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень: дежурный по режиму; младший воспитатель	3903
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7370
2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7812
3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	8254
4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; учитель	8710
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	

2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень: заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	4904
2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед.	6220
3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник ; сторож ; уборщик служебных помещений; машинист по стирке белья; подсобный рабочий кухни	3350
3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар	4556
2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	5561

справочником работ и профессий рабочих: повар, водитель ,рабочий по обслуживанию зданий	
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6097
5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
5.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
библиотекарь	6220

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

Руководитель структурного подразделения.

Педагогические работники (учитель, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования, мастер производственного обучения).

Библиотекари.

Водитель автомобиля.

Заведующий хозяйством.

Бухгалтер, документовед .

Кассир.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в государственном (муниципальном) бюджетном или автономном учреждении Архангельской области в сфере образования или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

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

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

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

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

3) время работы в учреждениях в сферах образования, здравоохранения, социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

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

## ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет  
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

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, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.

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 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, 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 двенадцать месяцев:

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

- б) при поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях;
- в) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу;
- г) при поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода;
- д) при поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда;
- е) при поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора;
- ж) при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу;
- з) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;
- и) при поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания;
- к) при поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

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

- а) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе;
- б) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

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

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

- а) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;
- б) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- в) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества;
- г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

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

б) при поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к настоящему положению об оплате труда;

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

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к настоящему положению об оплате труда.

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

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

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

а) все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев;

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

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, указанных в пункте 1 приложения № 3 настоящего положения об оплате труда;

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

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

При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению 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. Ответственным за подсчет стажа является документовед.

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:  
"Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы РСФСР";  
"Заслуженный работник физической культуры РСФСР",
2. Почетные звания, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:  
"Народный учитель Российской Федерации";  
"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";  
"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";  
"Заслуженный учитель Российской Федерации";  
Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством II степени».
3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):  
Медаль К.Д. Ушинского;  
"Почетный работник общего образования Российской Федерации";
4. Нагрудные знаки, знаки и значки:  
"За заслуги в развитии физической культуры и спорта";  
"Отличник народного просвещения";  
"Отличник физической культуры и спорта".

**РАЗМЕРЫ**  
премиальных выплат по итогам работы

Квалификационные уровни; наименования должностей (профессий)	Размер премиальной выплаты по итогам работы (%)
1	2
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
младший воспитатель;	100 -170
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: секретарь-машинистка;	
2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством;	60 - 80
2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед	25 - 60
3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: водитель мототранспортных средств; гардеробщик; дворник; кастелянша; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; машинист по стирке белья	145 - 150
3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: повар	60 - 100
2 квалификационный уровень: рабочий по обслуживанию зданий 6-7 разряда, повар, водитель мототранспортных средств	60 - 80
5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
5.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
библиотекарь;	25 - 60

**Показатели и критерии  
оценки эффективности деятельности работников,  
являющиеся основанием для установление размера премий  
за интенсивность и высокие результаты работы**

1. Для МБОУ «Усть-Шоношская СШ № 16»:

1.1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учителя, преподавателя-организатора ОБЖ: для стимулирующих выплат:

**1. Показатели и критерии учебной деятельности**

№ п/п	Критерии	Метод расчета показателей	Баллы
1.	*Достижение обучающимися высоких показателей по предмету (по итогам предыдущих четвертей)	Качество знаний по физкультуре, ИЗО, музыке, технологии не менее 66-82% - 83- 100% -  Качество знаний по остальным предметам 50-60% - выше 60% -  качество знаний во 2-4-х классах 60-70% - выше 70% -  (по каждому предмету)	3 6  3 6  3 6
2.	*Отсутствие неуспевающих обучающихся по предмету	По итогам четверти	2
3.	Высокий уровень результатов ГИА (выплачивается 1 раз по итогам ГИА)	а) ЕГЭ: количество баллов, полученных учеником (за каждого)  от 90 до 100 баллов – от 80 до 89 баллов – от 70 до 79 баллов – от 55 до 69 баллов –  б) ОГЭ и математика базовый уровень: отметка, полученная учеником (за каждого)  «5» - «4» -	16 12 8 4  3 2
4.	Результативность участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников и предметных олимпиадах для обучающихся 2-4-х классов	(за каждого) победитель школьного этапа – победитель муниципального этапа – победитель регионального этапа – призер школьного этапа – призер муниципального этапа – призер регионального этапа –	2 6 20 1 4 10
5.	Результативность участия обучающихся в дистанционных олимпиадах	(за каждого) участник - призер - победитель -	0,1 0,5 1
6.	Результативность участия обучающихся в учебно-исследовательских конференциях «Юность Поморья» и «Первые шаги»	(за каждого) Участие - победитель школьного этапа – победитель муниципального этапа – победитель регионального этапа – призер школьного этапа – призер муниципального этапа – призер регионального этапа –	1 3 6 15 2 4 6
8.	-Работа в инновационном (экспериментальном) режиме; -организация учебно-	Вне тарификации, по факту  вне тарификации, по факту	3  1

	исследовательской деятельности		
9.	Качество знаний обучающихся по результатам промежуточной аттестации; ВПР	Выше 50% при отсутствии неуспевающих  Выше 50% при отсутствии неуспевающих (выплачивается 1 раз по результатам работы)	2  2

## 2. Показатели и критерии участия в методической работе

№ п/п	Критерии	Метод расчета показателей	Баллы
1.	Проведение уроков и мастер-классов по предмету	На уровне ОУ – на уровне муниципалитета -	1 3
2.	Проведение открытого мероприятия и мастер-класса по внеурочной деятельности	На уровне ОУ – на уровне муниципалитета -	1 3
3.	Работа в жюри различных муниципальных конкурсов, олимпиад, конференций во внеурочное время	За каждое участие, с подтверждением	2
4.	Участие в подготовке и проведении конференций, семинаров различных уровней направленности	На уровне ОУ – на уровне муниципалитета – на региональном уровне -	3 5 10
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, педчтениях	Участие – Призовые места на уровне ОУ – на уровне муниципалитета – на региональном уровне – на уровне России-	3 5 10 20 40
6.	Участие в заочных профессиональных конкурсах	Победитель – Призер -	3 1
7.	Проведение РПС на базе ОУ	Организация- Проведение мероприятия -	5-10 5
8.	Посещение районных заседаний РПС	Согласно плана УО	3
9.	Наличие публикаций работ в периодических изданиях, сборниках	На уровне ОУ – на уровне муниципалитета – на региональном уровне -	1 2 3
10.	Внеклассная работа по предмету, предметная неделя	Организация предметной недели За каждое мероприятие (с подтверждением)	1-5 1-3
11.	Руководство МО		10

## 3. Показатели и критерии воспитательной работы, внеурочной и внеклассной деятельности.

№ п/п	Критерии	Метод расчета показателей	Баллы
1.	Подготовка и проведение общешкольных внеклассных мероприятий для обучающихся, родителей, общественности	За каждое мероприятие	3-6
2.	Подготовка участников конкурсов, фестивалей и т.д.	Участие – Призовые места на уровне ОУ – на уровне муниципалитета – на региональном уровне – на уровне России-	0,5 1-3 4-6 7-8 10-15

3.	Участие в спортивных мероприятиях	(за каждое) На муниципальном уровне Участие в личном первенстве – Участие в командном первенстве – Результат 1-3 место – На региональном уровне Участие – Результат 1-3 место –	1 1 4,3,2 3 6,5,4
4.	Организация экскурсий, поездок обучающихся	в г. Вельск – за пределы района -	2 5
5.	Организация питания	Охват обучающихся 100%	1
6.	Организация работы с обучающимися по озеленению школы	Без замечаний органов самоуправления	1
7.	Руководство детским объединением		5-10
8.	Ведение кружка	Вне тарификации 4 занятия в месяц	5

#### 4. Показатели и критерии уровня исполнительской дисциплины

№ п/п	Критерии	Методика расчета показателей	Баллы
1.	Качественное ведение документации и отсутствие замечаний по сдаче отчетности по учебной работе	За каждое замечание За отсутствие замечаний	-1 2
2	Качественное ведение электронных документов	-Классным руководителям: активация родителей и учащихся класса (1 раз, если по каждому показателю 100%) -Апробация ЭЖ в Дневнике.ру -Ведение ЭЖ не менее 100% по всем критериям, кроме своевременности заполнения, при этом своевременность - не менее 60 % за отчетный период	5 1 4
3	Качественное ведение документации и отсутствие замечаний по сдаче отчетности по воспитательной работе	За каждое замечание За отсутствие замечаний	-1 2
4	Организация дежурства класса по ОУ	Выполнение требований к дежурному учителю по организации дежурства класса	2
5	Порча школьного имущества обучающимися во время образовательного процесса	На уроке, мероприятии, которое проводит учитель	-3
6	Травматизм на уроке, мероприятии	На уроке, мероприятии, которое проводит учитель	-4

#### 5. Дополнительные показатели и критерии

№ п/п	Критерии	Методика расчета показателей	Баллы
1.	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: -выполнение работ, связанных с установкой учебного оборудования; -обслуживание технических средств обучения;	По итогам каждой выполненной работы	1-10

	-выполнение заданий высокой важности и срочности; - другие виды работ.		
2.	Выполнение работ техническим специалистом по заполнению базы данных ЕГЭ, ОГЭ, ВПР и д. р.	По итогам выполненной работы	1-5
4.	Сопровождение обучающихся при перевозке школьными автобусами, другим транспортом за пределы посёлка	Одна поездка	2-3

Все данные должны быть подтверждены документально (программы, разработки, отчеты, справки, сертификаты, дипломы, грамоты и т. д.)

\*Показатели устанавливаются на 2-3 месяца (на четверть)

Максимальное количество баллов, которое может набрать педагог – 6 5 баллов

### 1.2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности социального педагога:

№ п/п	Критерии		Баллы
1	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений и зависимостей несовершеннолетних  <b>Мах - 2</b>	Наличие программы по организации работы по профилактике правонарушений	1
		Отсутствие обучающихся, совершивших правонарушения и (или) преступления и состоящих на учёте в ТКДН и ЗП, ОДН	1
		Наличие обучающихся, совершивших правонарушения и (или) преступления и состоящих на учёте в ТКДН и ЗП, ОДН, охваченных внеурочной деятельностью	1
2	Участие в подготовке и проведении общешкольных внеклассных мероприятий для обучающихся, родителей; выступления на педсоветах, конференциях, родительских собраниях и т.д. <b>Мах - 6</b>	На уровне ОУ Муниципальном уровне Региональном Федеральном	2 3 5 6
3	Посещение районных семинаров, конференций и т.д. <b>Мах - 3</b>	По факту	3
4	Своевременное качественное ведение банка данных детей и семей, охваченных различными видами контроля <b>Мах - 9</b>	По итогам отчетного периода - семьи, состоящие на учетах (СОП, СР, т.д.) – -дети, состоящие на учетах – -опекунские семьи -	1-3 1-3 1-3
5	Участие в социальных проектах <b>Мах - 5</b>	По факту	5
6	Организация и проведение мониторинга ОУ <b>Мах -5</b>	Диагностика муниципального уровня	5
7.	Публикация работ соц. педагога  <b>Мах - 7</b>	На сайте ОУ и в сети интернет; в периодических изданиях (За каждое) Муниципальном уровне Региональном Федеральном	1 1 2 3
8.	Сотрудничество с различными органами профилактики	ТКДН и ЗП, ОДН, органами опеки и попечительства, центром «Скворушка»	1-3

	<b>Мах - 6</b>	Наличие планов взаимодействия	1-3
9.	Своевременное и полное представление отчетов <b>Мах - 3</b>	Оперативное представление информации в различные инстанции	3
10.	Оформление наглядной агитации <b>Мах - 3</b>	Смена информации на стендах	3
11.	Продуктивная работа по взаимодействию с родителями и законными представителями обучающихся <b>Мах - 1</b>	Отсутствие объективных жалоб граждан	1
12.	Выполнение особо важных и сложных работ, работ, не входящих в круг должностных обязанностей <b>Мах - 10</b>	По результатам работы	1-10

Максимальное количество баллов, которое может набрать педагог – **60** баллов

Все данные должны быть подтверждены документально (программы, разработки, отчеты, справки, сертификаты, дипломы, грамоты и т. д.)

2. Для структурного подразделения «Детский сад № 31 «Тополек»:

2.1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности воспитателя:

№	Критерий	Методика расчета / показатель Расчёт баллов	Баллы
<b>1. Интенсивность и высокие результаты в работе</b>			
1.1	Реализация программ и мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми <b>Мах-1</b>	<u>Наличие и реализация –</u>	<u>1 балл</u>
1.2	Реализация программ и мероприятий, направленных на работу с детьми (дети – инвалиды, дети-сироты, дети с ОВЗ, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации) <b>Мах-1</b>	<u>Наличие и реализация -</u>	<u>1 балл</u>
1.3	Результативность образовательной деятельности <b>Мах-2</b>	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики -высокий более 25%, - средний 15-24 % (Приложены: тема, дата, результаты диагностики)	<u>2 балла</u> <u>1 балл</u>
<b>2. Качество выполняемых работ</b>			
2.1	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей <b>Мах-2</b>	Отсутствие детского травматизма <u>Лишение баллов по всем показателям за месяц</u> – травматизм зафиксирован	<u>2 балла</u>
2.2	Выполнение санитарно – гигиенического режима <b>Мах-2</b>	Отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпидрежима в группе (приём пищи, проветривание, личная гигиена детей) – нарушения зафиксированы (за каждое)	<u>2 баллов</u> <u>-1 балл</u>
2.3.	Работа с документацией <b>Мах-2</b>	Своевременная сдача документации – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя. За каждое замечание	<u>2 баллов</u> <u>-1 балл</u>

2.4	Взаимодействие с родителями  <b>Мах-2</b>	Отсутствие конфликтов, жалоб – жалоб и конфликтов не зафиксировано – зафиксировано в СП по вине воспитателя (за каждое) <b>Лишение баллов по всем показателям за квартал</b> – конфликт или жалоба вышли за пределы ДООУ (район)	<b>2 баллов</b> <b>-1 балл</b>
	Проведение разнообразных мероприятий с родителями:  <b>Мах-4</b>	- привлечение родителей к участию в праздниках, творческих гостиных, других творческих мероприятиях детского сада; - привлечение родителей к участию в образовательной деятельности; - привлечение родителей к благоустройству детского сада; - проведение консультаций для родителей (дата, тема или вид работы ФИО родителей)	<b>1 балла</b> <b>1 балла</b> <b>2 балла</b> <b>1 балл</b>
2.5	Проведение мероприятий для детей на уровне СП  <b>Мах-3</b>	-Проведение праздников на уровне СП (1 праздник)	<b>1-3 балла</b>
2.6	Участие в утренниках (ведущие, персонажи) <b>Мах-3</b>	- в свободное от работы время - в рабочее время	<b>2 балла</b> <b>1 балла</b>
2.7	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины (за каждое)	<b>- 5 баллов</b>
2.8	Дополнительные показатели и критерии  <b>Мах-10</b>	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (По итогам каждой выполненной работы: вид работы, дата проведения, рекомендации старшего воспитателя)	<b>1- 10 баллов</b>
3.1	Участие в методической работе; результативное распространение и обобщение педагогического опыта  <b>Мах-7</b>	-Отчет по теме самообразования на Совете педагогов, административном совете, РПС; -проведение открытого занятия; -выступление на педагогическом совете; -подготовка и проведения семинара-практикума, мастер-класса на уровне ОУ; на муниципальном уровне – на региональном уровне - -разработка и реализация проектов; -оформление выставок в группе;	<b>1-3 балла</b> <b>1-2 балла</b> <b>1-2 балла</b> <b>2 балла</b> <b>4 баллов</b> <b>7 баллов</b> <b>3 балла</b> <b>1 балл</b>
3.2	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях в соответствии с требованиями ФГОС ДО  <b>Мах-3</b>	-изготовление и обновление игрового и учебного материала, наглядного и раздаточного; -разработка дидактических игр, картотек; - изготовление и обновление игрового и спортивного оборудования, пособий, костюмов (За каждое)	<b>1 балл</b>
3.3.	Участие детей в конкурсах  <b>Мах-8</b>	Участие детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях: - на уровне учреждения - -результат 1-3 место - -на муниципальном уровне - - результат 1-3 место -	<b>1 балл</b> <b>4,3,2 балла</b> <b>2 баллов</b> <b>5,4,3 балла</b>

		- на региональном уровне - результат 1-3 место -	<u>3 баллов</u> <u>6,5,4 балла</u>
3.4	Участие детей в дистанционных конкурсах <b>Max-5</b>	- участие - призер - победитель	<u>0,1 балл</u> <u>0,5 балла</u> <u>1 балл</u>
3.5	Участие в заочных профессиональных конкурсах <b>Max - 3</b>	Победитель Призер	<u>3 балла</u> <u>1 балл</u>
3.6	Посещение методических объединений <b>Max-5</b>	На уровне ОУ На муниципальном уровне	<u>1 балл</u> <u>5 баллов</u>

Максимальное количество баллов- **60** баллов

Все данные должны быть подтверждены документально (программы, разработки, отчеты, справки, сертификаты, дипломы, грамоты и т. д.)

2.2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности музыкального руководителя:

Критерии	Показатели		Баллы
<b>I. Соблюдение и укрепление здоровья детей, снижение заболеваемости</b>	1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников Отсутствие детского травматизма <b>Max 5</b>	5
	2	Использование здоровьесберегающих технологий: -дыхательная гимнастика, -фонопедические упр. -пальчиковая гимнастика -логоритмика и др. <b>Max 1</b>	0,25
<b>II. Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО и качество воспитательно-образовательного процесса</b>	1.	Проведение мероприятия, занятия в рамках структурного подразделения (за каждое) <b>Max 3</b>	1-3
	2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы <b>Max 2</b>	2
	3	Своевременное написание, заполнение и сдача документации (планов занятий, программ) <b>Max 2</b>	2
	4.	Участие детей в конкурсах ДОУ- Район- Региональный, областной- <b>Max 3</b>	1 2 3
	5.	Наличие призовых мест у детей Муниципальный уровень- Областной уровень- <b>Max 6</b>	1-3 4-6
	6.	Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников (клубы, гостиные, консультации, тренинги, мастер-классы, семинары). (Дата, мероприятие, ФИО родителей) <b>Max 2</b>	2
	7.	Взаимодействие с социальными партнёрами (ДК и т. д.) <b>Max 4</b>	1-4
<b>III. Профессиональный рост и профессиональная реализация</b>	1	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) ДОУ-	1-2

	Район- Регион, область-	3 4 <b>Max 4</b>
2	Участие в профессиональных конкурсах Муниципальный уровень- Областной уровень-	2 3 <b>Max 3</b>
3	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, на интернет-сайтах по распространению педагогического опыта За каждое	1 <b>Max 2</b>
4	Участие в экспериментальной работе, проектной деятельности, работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях	1-2 <b>Max 2</b>
5	Разработка методических и дидактических материалов по отдельным направлениям образовательной деятельности. За каждое	1 <b>Max 4</b>
6	Профессиональная подготовка (семинары, МО, РПС и др.)	2 <b>Max 7</b>
7	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	1-10 <b>Max 10</b>

Максимальное количество баллов-**60** баллов

Все данные должны быть подтверждены документально (программы, разработки, отчеты, справки, сертификаты, дипломы, грамоты и т. д.)

### 2.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности старшего воспитателя:

#### 1. Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО.

№	Критерий	Условия получения выплаты/показатель	Баллы
1.1	Реализация годового плана деятельности ДОУ в полном объеме- выполнение плана контроля ДОУ- <b>Max-2</b>	100%  100%	<u>1 балл</u>  <u>1 балл</u>
1.2	Ежемесячный контроль ведения документации педагогов (календарное планирование, тематическое планирование, тетрадь посещаемости и т. д.) <b>Max-1</b>	Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации ОУ	<u>1 балл</u>
1.3	Организация работы с одарёнными детьми по индивидуальным учебным планам (образовательным маршрутам) и их результативность <b>Max-1</b>	Наличие индивидуальных учебных планов (образовательных маршрутов) и их результативность	<u>1 балл</u>
1.4	Организация работы по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся инклюзивно <b>Max-1</b>	Наличие адаптированных программ и их реализация 100%	<u>1 балл</u>

1.5	Позитивная динамика развития ребёнка <b>Max-1</b>	По итогам диагностики в СП	<u>1 балл</u>
1.6	Участие детей в конкурсах <b>Max-1</b>	Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях на муниципальном, региональном уровне	<u>1 балла</u>
1.7	Участие в общественной жизни детского сада <b>Max-2</b>	Участие в общественных мероприятиях, не связанных с должностными обязанностями	<u>1-2 балла</u>

## 2. Организация методической работы.

2.1	Участие в системе методической работы учреждения <b>Max-10</b>	Руководство методическим объединением – Советом педагогов Выступления на педсоветах, конкурсах педагогического мастерства, публикация методических материалов и т.д. (за каждое): на уровне ОУ- на муниципальном уровне – на региональном уровне -	<u>3-6 баллов</u>  <u>1 балл</u> <u>2 балла</u> <u>3 балла</u>
2.2	Разработка и использование информационно – методического обеспечения образовательного процесса <b>Max-2</b>	Оформление материалов выступлений на пед. часе, Совете педагогов, презентация материала на пед. Совете (За каждое) -	<u>1 балл</u>
2.3	Самообразование <b>Max-1</b>	-Отчет по теме самообразования на Совете педагогов, административном совете ОУ, РПС	<u>1 балл</u>
2.4	Инновационная деятельность <b>Max-2</b>	Участие в экспериментальной работе, работа муниципальной <b>пилотной</b> площадки, участие в проектной деятельности, работа в творческих группах, разработка авторских программ, ООП ДО -Использование интерактивных форм обучения	<u>2 балла</u>  <u>1 балл</u>
2.5	Повышение квалификации педагогических кадров по ФГОС ДО <b>Max-1</b>	Выполнение плана по повышению квалификации педагогов	<u>1 балл</u>
2.6	Аттестация педагогических работников <b>Max-2</b>	Положительная динамика количества аттестованных педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категории Своевременное получение аттестации на СЗД	<u>1 балл</u>  <u>1 балл</u>
2.7	Посещение методических объединений <b>Max-5</b>	На уровне ОУ На муниципальном уровне	<u>1 балл</u> <u>5 баллов</u>

**3. Взаимодействие с родителями.**

3.1	Полнота и своевременность сбора родительских взносов <b>Мах-5</b>	-предоплата свыше 50% -предоплата от40% до 49% -предоплата от 30% до 39% - -предоплата от 20% до 29% - -предоплата от 10 до 19% – отсутствие задолженности- -задолженность от10-19% -задолженность от20-29% -задолженность от30-39% -задолженность от40-49% -задолженность от50-59%	<b>5 баллов</b> <b>4 баллов</b> <b>3 баллов</b> <b>2 балла</b> <b>1 балл</b> <b>0 баллов</b> <b>-1 балла</b> <b>-2 балла</b> <b>-3 баллов</b> <b>-4 баллов</b> <b>-5 баллов</b>
32	Удовлетворённость потребителей (родителей или законных представителей воспитанников) качеством муниципальной услуги <b>Мах-2</b>	Отсутствие конфликтов, жалоб: – жалоб и конфликтов не зафиксировано - доля родителей, удовлетворенных работой СП соответствует муниципальному заданию - зафиксировано в с/п (за каждое) <b>Лишение баллов по всем показателям за квартал – конфликт или жалоба вышли за пределы (район)</b>	<b>1 балла</b> <b>1 балла</b> <b>-1 балл</b>

**4. Показатели и критерии уровня исполнительской дисциплины.**

4.1	Работа с документацией <b>Мах-6</b>	-Разработка нормативных локальных актов (своевременность по факту) – ведение документации СП (правильно, своевременно, сдается вовремя по планам ОУ) – ведение отчетной документации СП (правильно, своевременно, сдается вовремя по планам Управления образования) За каждое замечание	<b>2 балл</b> <b>2 баллов</b> <b>2 баллов</b> <b>-1 балл</b>
4.2	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей <b>Мах- 2</b>	Отсутствие детского травматизма <b>Лишение баллов по всем показателям за квартал – травматизм зафиксирован</b>	<b>2 баллов</b>
4.3	Обеспечение охраны жизни и здоровья работников <b>Мах-1</b>	Отсутствие травматизма работников <b>Лишение баллов по всем показателям за квартал – травматизм зафиксирован</b>	<b>1 балла</b>
4.4	Соответствие деятельности структурного подразделения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, своевременность устранения нарушений, выявленных в результате проверок надзорными органами) <b>Мах-1</b>	Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов	<b>1 балл</b>

**5. Дополнительные показатели и критерии.**

5.1	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей; выполнение особо важных и сложных работ <b>Мах-10</b>	По итогам каждой выполненной работы	<b>1-10 баллов</b>
-----	---	-------------------------------------	--------------------

Максимальное количество баллов -60 баллов

Все данные должны быть подтверждены документально (программы, разработки, отчеты, справки, сертификаты, дипломы, грамоты и т. д.)

Приложение № 8

**Форма**  
**листа самооценки работника**  
**для определения количества баллов**  
**по показателям и критериям оценки эффективности деятельности**

1. Для МБОУ «Усть-Шоношская СШ № 16»:

1.1. Форма листа самооценки учителя, преподавателя-организатора ОБЖ:

Лист самооценки  
качества и эффективности труда учителя

МБОУ «Усть-Шоношская СШ № 16» за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Фамилия \_\_\_\_\_

Имя \_\_\_\_\_

Отчество \_\_\_\_\_

Преподаваемый предмет \_\_\_\_\_

**I. Показатели и критерии учебной деятельности.**

№ п/п	Критерии	Метод расчета показателей	Баллы	Само оценка	Оценка комиссии
1.	* Достижение обучающимися высоких показателей по предмету (по итогам предыдущих четвертей)	Качество знаний по физкультуре, ИЗО, музыке, технологии не менее 66-82% - 83- 100% - Качество знаний по остальным предметам 50-60% - выше 60% - качество знаний во 2-4-х классах 60-70% - выше 70% - (по каждому предмету)	3 6 3 6 3 6		
2.	* Отсутствие неуспевающих обучающихся по предмету	По итогам четверти	2		
3.	Высокий уровень результатов ГИА (выплачивается 1 раз по итогам ГИА)	а) ЕГЭ: количество баллов, полученных учеником (за каждого) от 90 до 100 баллов – от 80 до 89 баллов – от 70 до 79 баллов – от 55 до 69 баллов – б) ОГЭ и математика базовый уровень: отметка, полученная учеником (за каждого) «5» - «4» -	16 12 8 4 3 2		
4.	Результативность участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников и предметных олимпиадах для обучающихся 2-4-х классов	(за каждого) победитель школьного этапа – победитель муниципального этапа – победитель регионального этапа – призер школьного этапа – призер муниципального этапа – призер регионального этапа –	2 6 20 1 4 10		
5.	Результативность участия обучающихся в дистанционных олимпиадах	(за каждого) участник - призер - победитель -	0,1 0,5 1		
6.	Результативность участия обучающихся в учебно-исследовательских конференциях «Юность Поморья» и «Первые шаги»	(за каждого) Участие - победитель школьного этапа – победитель муниципального этапа – победитель регионального этапа –	1 3 6 15		

		призер школьного этапа	–	2		
		призер муниципального этапа	–	4		
		призер регионального этапа	–	6		
7.	-Работа в инновационном (экспериментальном) режиме; -организация учебно-исследовательской деятельности	Вне тарификации, по факту		3		
		вне тарификации, по факту		1		
8.	Качество знаний обучающихся по результатам промежуточной аттестации; ВПР	Выше 50% при отсутствии неуспевающих		2		
		Выше 50% при отсутствии неуспевающих (выплачивается 1 раз по результатам работы)		2		

## **II. Показатели и критерии участия в методической работе.**

№ п/п	Критерии	Метод расчета показателей	Баллы	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Проведение уроков и мастер-классов по предмету	На уровне ОУ – на уровне муниципалитета -	1 3		
2.	Проведение открытого мероприятия и мастер- класса по внеурочной деятельности	На уровне ОУ – на уровне муниципалитета -	1 3		
3.	Работа в жюри различных муниципальных конкурсов, олимпиад, конференций во внеурочное время	За каждое участие, с подтверждением	2		
4.	Участие в подготовке и проведении конференций, семинаров различных уровней направленности	На уровне ОУ – на уровне муниципалитета – на региональном уровне -	3 5 10		
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, педчтениях	Участие – Призовые места на уровне ОУ – на уровне муниципалитета – на региональном уровне – на уровне России-	3 5 10 20 40		
6.	Участие в заочных профессиональных конкурсах	Победитель – Призер -	3 1		
7.	Проведение РПС на базе ОУ	Организация- Проведение мероприятия -	5-10 5		
8.	Посещение районных заседаний РПС	Согласно плана УО	3		
9.	Наличие публикаций работ в периодических изданиях, сборниках	На уровне ОУ – на уровне муниципалитета – на региональном уровне -	1 2 3		
10.	Внеклассная работа по предмету, предметная неделя	Организация предметной недели За каждое мероприятие (с подтверждением)	1-5 1-3		
11.	Руководство МО		10		

## **III. Показатели и критерии воспитательной работы, внеурочной и внеклассной деятельности.**

№ п/п	Критерии	Метод расчета показателей	Баллы	Само оценка	Оценк комисс
1.	Подготовка и проведение общешкольных внеклассных мероприятий для обучающихся, родителей, общественности	За каждое мероприятие	3-6		

2.	Подготовка участников конкурсов, фестивалей и т.д.	Участие – Призовые места на уровне ОУ – на уровне муниципалитета – на региональном уровне – на уровне России-	0,5 1-3 4-6 7-8 10-15		
3.	Участие в спортивных мероприятий	(за каждое) На муниципальном уровне Участие в личном первенстве – Участие в командном первенстве – Результат 1-3 место – На региональном уровне Участие – Результат 1-3 место –	1 1 4,3,2 3 6,5,4		
4.	Организация экскурсий, поездок обучающихся	в г. Вельск – за пределы района -	2 5		
5.	Организация питания	Охват обучающихся 100%	1		
6.	Организация работы с обучающимися по озеленению школы	Без замечаний органов самоуправления	1		
7.	Руководство детским объединением		5-10		
8.	Ведение кружка	Вне тарификации 4 занятия в месяц	5		

#### **IV. Показатели и критерии уровня исполнительской дисциплины**

№ п/п	Критерии	Методика расчета показателей	Баллы		
1.	Качественное ведение документации и отсутствие замечаний по сдаче отчетности по учебной работе	За каждое замечание За отсутствие замечаний	-1 2		
1.1	Качественное ведение электронных документов	-Классным руководителям: активация родителей и учащихся класса (1 раз, если по каждому показателю 100%) -Апробация ЭЖ в Дневнике.ру -Ведение ЭЖ не менее 100% по всем критериям, кроме своевременности заполнения, при этом своевременность - не менее 60 % за отчетный период	5 1 4		
2	Качественное ведение документации и отсутствие замечаний по сдаче отчетности по воспитательной работе	За каждое замечание За отсутствие замечаний	-1 2		
3.	Организация дежурства класса по ОУ	Выполнение требований к дежурному учителю по организации дежурства класса	2		
4.	Порча школьного имущества обучающимися во время образовательного процесса	На уроке, мероприятии, которое проводит учитель	-3		
5.	Травматизм на уроке, мероприятии	На уроке, мероприятии, которое проводит учитель	-4		

#### **V. Дополнительные показатели и критерии.**

№ п/п	Критерии	Методика расчета показателей	Баллы		
1.	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: -выполнение работ, связанных с	По итогам каждой выполненной работы	1-20		

	установкой учебного оборудования; -обслуживание технических средств обучения; -выполнение заданий высокой важности и срочности; - другие виды работ.			
2.	Выполнение работ техническим специалистом по заполнению базы данных ЕГЭ, ОГЭ, ВПР и д. р.	По итогам выполненной работы	1-5	
4.	Сопровождение обучающихся при перевозке школьными автобусами, другим транспортом за пределы посёлка	Одна поездка	2-3	
Максимальное количество баллов – 65 баллов.				

Все данные должны быть подтверждены документально (программы, разработки, отчеты, справки, сертификаты, дипломы, грамоты и т. д.)

\*Показатели устанавливаются на 2-3 месяца (на четверть)

**Подпись членов комиссии:**

**Председатель:**

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Подпись учителя:**

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Члены комиссии:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Дата ознакомления с итоговым баллом \_\_\_\_\_

Подпись учителя \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

## 1.2. Форма листа самооценки социального педагога:

Лист самооценки  
качества и эффективности труда социального педагога  
за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Фамилия \_\_\_\_\_  
Имя \_\_\_\_\_  
Отчество \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии		Баллы		
1	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений и зависимостей несовершеннолетних	Наличие программы по организации работы по профилактике правонарушений	1		
		Отсутствие обучающихся, совершивших правонарушения и (или) преступления и состоящих на учёте в ТКДН и ЗП, ОДН	1		
		Наличие обучающихся, совершивших правонарушения и (или) преступления и состоящих на учёте в ТКДН и ЗП, ОДН, охваченных внеурочной деятельностью	1		
	<b>Max - 2</b>				
2	Участие в подготовке и проведении общешкольных	На уровне ОУ	2		
		Муниципальном уровне	3		

	внеклассных мероприятий для обучающихся, родителей; выступления на педсоветах, конференциях, родительских собраниях и т.д. <b>Мах - 6</b>	Региональном Федеральном	5 6		
3	Посещение районных семинаров, конференций и т.д. <b>Мах - 3</b>	По факту	3		
4	Своевременное качественное ведение банка данных детей и семей, охваченных различными видами контроля <b>Мах - 9</b>	По итогам отчетного периода - семьи, состоящие на учетах (СОП, СР, т.д.) – -дети, состоящие на учетах – -опекунские семьи -	1-3 1-3 1-3		
5	Участие в социальных проектах <b>Мах - 5</b>	По факту	5		
6	Организация и проведение мониторинга ОУ <b>Мах -5</b>	Диагностика муниципального уровня	5		
7.	Публикация работ соц. педагога <b>Мах - 7</b>	На сайте ОУ и в сети интернет; в периодических изданиях (За каждое) Муниципальном уровне Региональном Федеральном	1 1 2 3		
8.	Сотрудничество с различными органами профилактики <b>Мах - 6</b>	ТКДН и ЗП, ОДН, органами опеки и попечительства, центром «Скворушка» Наличие планов взаимодействия	1-3 1-3		
9.	Своевременное и полное представление отчетов <b>Мах - 3</b>	Оперативное представление информации в различные инстанции	3		
10.	Оформление наглядной агитации <b>Мах - 3</b>	Смена информации на стендах	3		
11.	Продуктивная работа по взаимодействию с родителями и законными представителями обучающихся <b>Мах - 1</b>	Отсутствие объективных жалоб граждан	1		
12.	Выполнение особо важных и сложных работ, работ, не входящих в круг должностных обязанностей <b>Мах - 10</b>	По результатам работы	1-10		
Максимальное количество баллов - 60 баллов		ИТОГО:			

Председатель: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Подпись соц. педагога: \_\_\_\_\_

Члены комиссии:  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Дата ознакомления с итоговым баллом:

Подпись соц. педагога: \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

2. Для структурного подразделения «Детский сад № 31 «Тополек»:

2.1. Форма листа самооценки воспитателя:

Лист самооценки  
качества и эффективности труда воспитателя детского сада №31 «Тополёк»  
за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Фамилия \_\_\_\_\_  
Имя \_\_\_\_\_  
Отчество \_\_\_\_\_

№	Критерий	Методика расчета / показатель Расчёт баллов	Баллы	Само оценка	Оценка комиссии
<b>2. Интенсивность и высокие результаты в работе</b>					
1.1	Реализация программ и мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми <b>Мах-1</b>	<u>Наличие и реализация –</u>	<u>1 балл</u>		
1.2	Реализация программ и мероприятий, направленных на работу с детьми (дети – инвалиды, дети-сироты, дети с ОВЗ, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации) <b>Мах-1</b>	<u>Наличие и реализация -</u>	<u>1 балл</u>		
1.3	Результативность образовательной деятельности <b>Мах-2</b>	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики -высокий более 25%, - средний 15-24 % (Приложены: тема, дата, результаты диагностики)	<u>2 балла</u> <u>1 балл</u>		
<b>2. Качество выполняемых работ.</b>					
2.1	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей <b>Мах-2</b>	Отсутствие детского травматизма <u>Лишение баллов по всем показателям за месяц</u> – травматизм зафиксирован	<u>2 балла</u>		
2.2	Выполнение санитарно – гигиенического режима <b>Мах-2</b>	Отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпидрежима в группе (приём пищи, проветривание, личная гигиена детей) – нарушения зафиксированы (за каждое)	<u>2 баллов</u> <u>-1 балл</u>		
2.3.	Работа с документацией <b>Мах-2</b>	Своевременная сдача документации – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя. За каждое замечание	<u>2 балла</u> <u>-1 балл</u>		
2.4	Взаимодействие с родителями <b>Мах-2</b>	Отсутствие конфликтов, жалоб – жалоб и конфликтов не зафиксировано – зафиксировано в СП по вине воспитателя (за каждое) <u>Лишение баллов по всем показателям за квартал</u> – конфликт или жалоба вышли за пределы ДООУ (район)	<u>2 баллов</u> <u>-1 балл</u>		
	Проведение разнообразных мероприятий с родителями:	- привлечение родителей к участию в праздниках, творческих гостиных, других творческих мероприятиях детского сада; - привлечение родителей к участию в образовательной деятельности;	<u>1 балла</u> <u>1 балла</u> <u>2 балла</u>		

		- привлечение родителей к благоустройству детского сада; - проведение консультаций для родителей (дата, тема или вид работы ФИО родителей)	<u>1 балл</u>		
2.5	Проведение мероприятий для детей на уровне СП  <b>Мах-3</b>	-Проведение праздников на уровне СП (1 праздник)	<u>1-3 балла</u>		
2.6	Участие в утренниках (ведущие, персонажи) <b>Мах-3</b>	- в свободное от работы время - в рабочее время	<u>2 балла</u> <u>1 балла</u>		
2.7	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины (за каждое)	<u>- 5 баллов</u>		
2.8	Дополнительные показатели и критерии  <b>Мах-10</b>	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (По итогам каждой выполненной работы: вид работы, дата проведения, рекомендации старшего воспитателя)	<u>1- 10 баллов</u>		
3.1	Участие в методической работе; результативное распространение и обобщение педагогического опыта  <b>Мах-5</b>	-Отчет по теме самообразования на Совете педагогов, административном совете, РПС; -проведение открытого занятия; -выступление на педагогическом совете; -подготовка и проведения семинара-практикума, мастер-класса на уровне ОУ; на муниципальном уровне – на региональном уровне - -разработка и реализация проектов; -оформление выставок в группе;	<u>1-3 балла</u>  <u>1-2 балла</u> <u>1-2 балла</u>  <u>2 балла</u> <u>4 баллов</u> <u>7 баллов</u> <u>3 балла</u> <u>1 балл</u>		
3.2	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях в соответствии с требованиями ФГОС ДО  <b>Мах-3</b>	-изготовление и обновление игрового и учебного материала, наглядного и раздаточного; -разработка дидактических игр, карточек; - изготовление и обновление игрового и спортивного оборудования, пособий, костюмов (За каждое)	<u>1 балл</u>		
3.3.	Участие детей в конкурсах  <b>Мах-8</b>	Участие детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях: - на уровне учреждения - -результат 1-3 место -  -на муниципальном уровне - - результат 1-3 место - - на региональном уровне - результат 1-3 место -	<u>1 балл</u> <u>4,3,2 балла</u> <u>2 балла</u> <u>5,4,3</u> <u>3 балла</u> <u>6,5,4</u>		

3.4	Участие в заочных профессиональных конкурсах Max - 3	Победитель Призер	<u>3 балла</u> <u>1 балл</u>		
3.5	Участие детей в дистанционных конкурсах Max-5	- участие - призер - победитель	<u>0,1 балла</u> <u>0,5 балла</u> <u>1 балл</u>		
3.6	Посещение методических объединений Max-5	На уровне ОУ На муниципальном уровне	<u>1 балл</u> <u>5 баллов</u>		

Максимальное количество баллов- 60 баллов

Подпись членов комиссии:

Председатель: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Подпись воспитателя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Дата ознакомления с итоговыми баллами \_\_\_\_\_

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Подпись воспитателя \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

## 2.2. Форма листа самооценки музыкального руководителя:

Лист самооценки  
качества и эффективности труда музыкального руководителя детского сада №31 «Тополёк»  
за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ года

Фамилия \_\_\_\_\_

Имя \_\_\_\_\_

Отчество \_\_\_\_\_

Критерии	Показатели		Баллы	Само оценка	Оценк комисс
I. Соблюдение и укрепление здоровья детей, снижение заболеваемости	1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников Отсутствие детского травматизма Max 5	5		
	2	Использование здоровьесберегающих технологий: -дыхательная гимнастика, -фонопедические упр. -пальчиковая гимнастика -логоритмика и др. За каждое Max 1	0,25		
II. Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО и качество	1	Проведение мероприятия, занятия в рамках структурного подразделения (за каждое) Max 3	1-3		
	2	Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой	2		

воспитательно-образовательного процесса		работы <b>Max 2</b>			
	3	Своевременное написание, заполнение и сдача документации (планов занятий, программ) <b>Max 2</b>	2		
	4	Участие детей в конкурсах ДОУ- Район- Региональный, областной- <b>Max 3</b>	1 2 3		
	5	Наличие призовых мест у детей Муниципальный уровень- Областной уровень- <b>Max 6</b>	1-3 4-6		
	6	Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников (клубы, гостиные, консультации, тренинги, мастер-классы, семинары). (Дата, мероприятие, ФИО родителей) <b>Max 2</b>	2		
	7	Взаимодействие с социальными партнёрами (ДК и т. д.) <b>Max 4</b>	1-4		
	III. Профессиональный рост и профессиональная реализация	1	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) ДОУ- Район- Регион, область- <b>Max 4</b>	1-2 3 4	
2		Участие в профессиональных конкурсах Муниципальный уровень- Областной уровень- <b>Max 3</b>	2 3		
3		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, на интернет-сайтах по распространению педагогического опыта За каждое <b>Max 2</b>	1		
4		Участие в экспериментальной работе, проектной деятельности, работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях <b>Max 2</b>	1-2		
5		Разработка методических и дидактических материалов по отдельным направлениям образовательной деятельности. За каждое <b>Max 4</b>	1		
6		Профессиональная подготовка (семинары, МО, РПС и др.) <b>Max 7</b>	2		
8		Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей <b>Max 10</b>	1-10		
<b>Максимальное количество баллов-60 баллов</b>					

Подпись членов комиссии:

Председатель:

Подпись воспитателя:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Дата ознакомления с итоговыми баллами

\_\_\_\_\_  
 Подпись музыкального руководителя  
 \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

2.3. Форма листа самооценки старшего воспитателя:

Лист самооценки  
 качества и эффективности труда старшего воспитателя детского сада №31 «Тополёк»  
 за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Фамилия \_\_\_\_\_  
 Имя \_\_\_\_\_  
 Отчество \_\_\_\_\_

№	Критерий	Условия получения выплаты/показатель	Баллы	Само оценка	Оценка комиссии
<b>1. Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО</b>					
1.1	Реализация годово-1го плана деятельности ДОУ в полном объёме- выполнение плана контроля ДОУ- <b>Max-2</b>	100%  100%	<u>1 балл</u>  <u>1 балл</u>		
1.2	Ежемесячный контроль ведения документации педагогов (календарное планирование, тематическое планирование, тетрадь посещаемости и т. д.) <b>Max-1</b>	Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации ОУ	<u>1 балл</u>		
1.3	Организация работы с одарёнными детьми по индивидуальным учебным планам (образовательным маршрутам) и их результативность <b>Max-1</b>	Наличие индивидуальных учебных планов (образовательных маршрутов) и их результативность	<u>1 балл</u>		
1.4	Организация работы по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся инклюзивно <b>Max-1</b>	Наличие адаптированных программ и их реализация 100%	<u>1 балл</u>		
1.5	Позитивная динамика развития ребёнка <b>Max-1</b>	По итогам диагностики в СП	<u>1 балл</u>		
1.6	Участие детей в конкурсах <b>Max-1</b>	Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях на муниципальном, региональном уровне	<u>1 балла</u>		
1.7	Участие в общественной жизни детского сада <b>Max-2</b>	Участие в общественных мероприятиях, не связанных с должностными обязанностями	<u>1-2 балла</u>		
<b>2. Организация методической работы</b>					
2.1	Участие в системе методической работы учреждения <b>Max-10</b>	Руководство методическим объединением – Советом педагогов Выступления на педсоветах, конкурсах педагогического мастерства, публикация методических материалов и т.д. (за каждое): на уровне ОУ-	<u>3-6 баллов</u>  <u>1 балл</u> <u>2 балла</u> <u>3 балла</u>		

		на муниципальном уровне – на региональном уровне -			
2.2	Разработка и использование информационно – методического обеспечения образовательного процесса <b>Мах-2</b>	Оформление материалов выступлений на пед. часе, Совете педагогов, презентация материала на пед. Совете (За каждое) -	<u>1 балл</u>		
2.3	Самообразование <b>Мах-1</b>	-Отчет по теме самообразования на Совете педагогов, административном совете ОУ, РПС	<u>1 балл</u>		
2.4	Инновационная деятельность <b>Мах-3</b>	Участие в экспериментальной работе, работа муниципальной <b>пилотной</b> площадки, участие в проектной деятельности, работа в творческих группах, разработка авторских программ, ООП ДО -Использование интерактивных форм обучения	<u>2 балла</u>  <u>1 балл</u>		
2.5	Повышение квалификации педагогических кадров по ФГОС ДО <b>Мах-1</b>	Выполнение плана по повышению квалификации педагогов	<u>1 балл</u>		
2.6	Аттестация педагогических работников <b>Мах-2</b>	Положительная динамика количества аттестованных педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию Своевременное получение аттестации на СЗД	<u>1 балл</u>  <u>1 балл</u>		
2.7	Посещение методических объединений <b>Мах-5</b>	На уровне ОУ На муниципальном уровне	<u>1 балл</u> <u>5 баллов</u>		
<b>3. Взаимодействие с родителями</b>					
3.1	Полнота и своевременность сбора родительских взносов <b>Мах-5</b>	-предоплата свыше 50% -предоплата от 40% до 49% -предоплата от 30% до 39% - -предоплата от 20% до 29% - -предоплата от 10 до 19% – отсутствие задолженности- -задолженность от 10-19% -задолженность от 20-29% -задолженность от 30-39% -задолженность от 40-49% -задолженность от 50-59%	<u>5 баллов</u> <u>4 баллов</u> <u>3 баллов</u> <u>2 балла</u> <u>1 балл</u> <u>0 баллов</u> <u>-1 балла</u> <u>-2 балла</u> <u>-3 баллов</u> <u>-4 баллов</u> <u>-5 баллов</u>		
3.2	Удовлетворённость потребителей (родителей или законных представителей воспитанников) качеством муниципальной услуги <b>Мах-2</b>	Отсутствие конфликтов, жалоб: – жалоб и конфликтов не зафиксировано - доля родителей, удовлетворенных работой СП соответствует муниципальному заданию - зафиксировано в с/п (за каждое) <u>Лишение баллов по всем</u> <u>показателям за квартал</u> – конфликт или жалоба вышли за пределы (район)	<u>1 балла</u>  <u>1 балла</u> <u>-1 балл</u>		
<b>4. Показатели и критерии уровня исполнительской дисциплины</b>					
4.1	Работа с документацией <b>Мах-6</b>	-Разработка нормативных локальных актов (своевременность по факту) – ведение документации СП (правильно, своевременно, сдается вовремя по планам ОУ) – ведение отчетной документации СП (правильно, своевременно, сдается вовремя по планам	<u>2 балл</u>  <u>2 баллов</u>  <u>2 баллов</u>		

		Управления образования) За каждое замечание	<u>-1 балл</u>		
4.2	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей <b>Мах- 2</b>	Отсутствие детского травматизма <u>Лишение баллов по всем показателям за квартал – травматизм зафиксирован</u>	<u>2 баллов</u>		
4.3	Обеспечение охраны жизни и здоровья работников <b>Мах-1</b>	Отсутствие травматизма работников <u>Лишение баллов по всем показателям за квартал – травматизм зафиксирован</u>	<u>1 балла</u>		
4.4	Соответствие деятельности структурного подразделения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, своевременность устранения нарушений, выявленных в результате проверок надзорными органами) <b>Мах-1</b>	Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов	<u>1 балл</u>		
<b>5. Дополнительные показатели и критерии</b>					
5.1	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей; выполнение особо важных и сложных работ <b>Мах-10</b>	По итогам каждой выполненной работы	<u>1-10 баллов</u>		
<b>Максимальное количество баллов – 60 баллов</b>					

Председатель:

Подпись членов комиссии:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Подпись ст. воспитателя: \_\_\_\_\_

Дата ознакомления с итоговыми баллами: \_\_\_\_\_

Подпись ст. воспитателя: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**случаев, при которых персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности педагогического работника**

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присвоена, педагогическим работникам учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должности, по которым присвоены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе
Учитель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, физкультуры, педагог дополнительного образования
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; педагог дополнительного образования
Учитель музыки	Музыкальный руководитель
Музыкальный руководитель	Учитель музыки
Педагог дополнительного образования	Учитель (при совпадении профиля работы профилю работы по основной должности)

**Показатели и критерии  
оценки эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения,  
являющиеся основанием для установления премий  
за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением**

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора  
по учебно- воспитательной работе**

**1.1 Показатели качества и объема муниципальных услуг, установленных  
в муниципальном задании:**

№ раздела, подраздела	Показатели качества и объема муниципальных услуг	Критерии оценки показателей (при наличии)	Кол-во баллов	Период, за который осуществляется определение показателя, если он превышает один расчетный период
<b>1.</b>	<b>Реализация общеобразовательных программ</b>			
1.1	Выполнение учебного плана и образовательной программы муниципальным учреждением	100%	2	Первое полугодие текущего учебного года
				Учебный год, предшествующий текущему
1.2	Успеваемость учащихся по общеобразовательным программам	100%	3	Полугодие учебного года, предшествующее текущему
		99%	1	
1.3	Качество знаний учащихся по результатам освоения основной общеобразовательной программы, в том числе в сравнении со средним районным показателем	50% и выше	3	Полугодие учебного года, предшествующее текущему
		Выше среднего районного и ниже 50%	2	
		Равно среднему районному	1	
1.4	Организация и проведение ВПР		1	
1.5	Реализация профильного обучения и предпрофильной подготовки, организация профориентационной работы с обучающимися	Высокая доля обучающихся 9-11 классов, охваченных предпрофильной подготовкой, профориентационной работой	1	Полугодие учебного года, предшествующее текущему
1.6	Реализация	100%	2	Полугодие учебного года,

	воспитательных планов классными руководителями	99%	1	предшествующее текущему
1.7	Реализация проектов сетевого взаимодействия (сетевых образовательных программ, дистанционных технологий, электронных образовательных технологий)	По 1 баллу за каждый	1-4	
1.8	Реализация сетевого взаимодействия и социокультурных проектов(школьный музей, театр, социальные проекты и т.д.)	Наличие школьного музея	1	
		Наличие и реализация планов, договоров и отчетов о совместной деятельности.	1	
1.9	Функционирование системы государственного общественного управления	Наличие и активная деятельность органов ученического самоуправления	1	
1.10	Организация общешкольных мероприятий учебной, воспитательной, учебно-исследовательской направленности		1-5	
1.11	Организация мероприятий учебной и внеурочной деятельности (по уровням)	муниципальный	5-10	
		региональный	15-20	
1.12	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		1-10	
<b>2.</b>	<b>Реализация программ и мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми, ее результативность</b>			
2.1	Наличие победителей и/или призеров международных, всероссийских, межрегиональных и региональных мероприятий, олимпиад, конкурсов и т.п.	Наличие	3	Учебный год, предшествующий текущему
2.2	Наличие участников международных, всероссийских, межрегиональных и региональных мероприятий, олимпиад,	Наличие	2	Учебный год, предшествующий текущему

	конкурсов и т.п., за исключением указанных в п.4.1			
2.3	Наличие победителей, призеров в муниципальных	Наличие	1	Учебный год, предшествующий текущему
3.	<b>Создание условий для получения дошкольного и общего дополнительного образования детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и т.д.)</b>			
3.1	Осуществление обучения по адаптированным образовательным программам, индивидуальным учебным планам, с применением дистанционного и электронного обучения, технических средств обучения, работа групп кратковременного пребывания, визитирования; наличие детей с особыми потребностями в учреждениях дополнительного образования	Более 5 обучающихся	3	Полугодие учебного года, предшествующее текущему
		От 1 до 5 обучающихся	2	
4.	<b>Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних</b>			
4.1	Организация антикоррупционного образования, просвещения и пропаганде наличие планов и локальных актов по профилактике коррупционных правонарушений	Наличие и реализация планов по антикоррупционному воспитанию, локальных актов по профилактике коррупционных правонарушений и отсутствие коррупционных действий в ОУ	1	Полугодие учебного года, предшествующее текущему
4.2	Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине	Отсутствие	2	Полугодие учебного года, предшествующее текущему
4.3	Отсутствие в общеобразовательной организации обучающихся, совершивших правонарушения	Отсутствие	2	Полугодие учебного года, предшествующее текущему
		Снижение	1	

	(преступления), состоящих на учете в ТКДН и ЗП, ОДН, либо снижение их по численности в сравнении с предыдущим периодом			
<b>5.</b>	<b>Реализация дополнительных образовательных программ</b>			
5.1	Охват обучающихся дополнительными образовательными программами (процент от общей численности по учреждению)	95 – 100%	2	Полугодие учебного года, предшествующее текущему
		60-95%	1	
		30-59%	0,5	
5.2	Охват обучающихся выполнением ВФСК ГТО (процент от общей численности по учреждению)	61-70%	2	Календарный год, предшествующий текущему
		51-60%	1	
		50%	0,5	
<b>6.</b>	<b>Реализация отдыха детей и молодежи (в каникулярное время лагеря с дневным пребыванием)</b>			
6.1	Охват отдыхом и оздоровлением на базе учреждения от общей численности обучающихся учреждения	Выше 40%	4	Календарный год, предшествующий текущему
		30-40%	3	
		20-29%	2	
	<b>Максимальное количество баллов</b>			

### 1.2. Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения:

№ раздела, подраздела	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки показателей (при наличии)	Кол-во баллов	Период, за который осуществляется определение показателя, если он превышает один расчетный период
<b>1.</b>	<b>Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования, обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, выполнение требований пожарной безопасности</b>			
1.1	Полное, своевременное и в соответствии с требованиями законодательства РФ размещение информации на сайте учреждения	100%	2	-

1.2	Своевременное, достоверное и полное внесение сведений в системы электронного документооборота (КИАС-ТЭР, АИС – комплектование, ГИС - комплектование, КАДРЫ, электронный дневник, электронный журнал и пр.)	100%	2	-
1.3	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками учреждения	0	2	-
1.4	Соответствие требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний, своевременность устранения нарушений, выявленных в ходе проверок надзорными органами)	Отсутствие	1	
1.5	Участие в процедуре оценки качества образования НОКОД и т.д.	Организация участия	3	
<b>2.</b>	<b>Своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций</b>			
2.1	Отсутствие объективных жалоб граждан по вопросам деятельности образовательного учреждения	0	2	-
<b>3.</b>	<b>Кадровое обеспечение</b>			
3.1	Наличие педагогов с 1 и высшей категорией с учетом структурных подразделений	60% от общего числа и выше	3	Календарный год, предшествующий текущему
		59-50%	2	
3.2	Наличие победителей и/или призеров конкурса профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитать человека» (согласно уровню)	Всероссийский	3	Календарный год, предшествующий текущему
		Региональный	2	
		Муниципальный	1	
3.3	Организация работы по прохождению курсов повышения квалификации педагогами и административно-управленческим персоналом	Своевременность	3	Календарный год, предшествующий текущему
3.4	Организация работы по прохождению аттестации руководящими и педагогическими работниками	Своевременность	5	Календарный год, предшествующий текущему
<b>4.</b>	<b>Участие учреждения в инновационной работе по модернизации дошкольного, общего, дополнительного образования федерального, регионального, муниципального</b>			

уровней				
4.1	Наличие и активная деятельность в качестве ресурсного центра, школы-лаборатории, стажировочной площадки, инновационной площадки, подтвержденные распоряжением, постановлением, иным документом и отчетом о проделанной работе за каждое полугодие, учебный год (согласно уровню)	Всероссийский	3	Полугодие учебного года, предшествующее текущему
		Региональный	2	
		Муниципальный	0,5- за каждую площадку, но не более 2 баллов	
4.2	Организация работы пункта проведения экзаменов Государственной итоговой аттестации на базе общеобразовательного учреждения	Наличие	2	Календарный год, предшествующий текущему
5.	Своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности образовательного учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на образовательное учреждение			
5.1	Своевременное, полное и достоверное представление информации и отчетности о деятельности учреждения	-	3	-
6.	Своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, Архангельской области, МО «Вельский муниципальный район», управления образования, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства			
6.1	Своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, Архангельской области, МО «Вельский муниципальный район», управления образования, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства	-	1	-
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>27,0</b>	
<b>Всего баллов</b>				

## 1.2 Показатели и критерии оценки эффективности главного бухгалтера

№ раздела, подраздела	Показатели качества и объема муниципальных услуг	Критерии оценки показателей (при наличии)	Кол-во баллов	Период, за который осуществляется определение показателя, если он превышает один расчетный период	Самооценка	Оценка комиссии
1.	<b>Присмотр и уход за воспитанниками детских садов</b>					
1.1	Соблюдение установленного норматива стоимости детодня	Равно	2	-		
2.	<b>Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования, обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, выполнение требований пожарной безопасности</b>					
2.1	Полное, своевременное и в соответствии с требованиями законодательства РФ размещение информации на сайте учреждения	100%	2	-		
2.2	Своевременное, достоверное и полное внесение сведений в системы электронного документооборота (КИАС-ТЭР, АИС – комплектование, ГИС - комплектование, электронный дневник, электронный журнал и пр.)	100%	2	-		
2.3	Реализация за расчетный период мероприятий, направленных на обеспечение санитарной и противопожарной безопасности	-	2	-		
3.	<b>Надлежащее и эффективное содержание имущества, эффективное и экономное использование энергоресурсов, недопущение необоснованного роста расходов на коммунальные платежи</b>					
3.1	Реализация за расчетный период мероприятий, направленных на снижение затрат по содержанию зданий, территорий, оплате за коммунальные расходы	3 и более	3	-		
		1-2	2			
3.2	Уменьшение затрат на коммунальные расходы в	-	3	-		

	сравнении с аналогичным периодом прошлого года					
4.	<b>Рост средней заработной платы работников образовательного учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области)</b>					
4.1	Проведение организационно – штатных мероприятий		1	-		
5.	<b>Своевременная и правильная оплата труда работников муниципального образовательного учреждения</b>					
5.1	Соблюдение сроков оплаты труда		1	-		
5.2	Своевременное и достоверное предоставление отчетов посредством размещения в системе КИАС		2	-		
5.3	Отсутствие штрафов, пени (исключая допущенных по вине руководителя учреждения)		1	-		
6.	<b>Осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, Архангельской области, МО «Вельский муниципальный район», управления образования МО «Вельский муниципальный район», в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд образовательного учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерского отчетности</b>					
6.1	Своевременное и эффективное расходование бюджетных средств в соответствии с утвержденным кассовым планом		2	-		
6.2	Своевременное проведение конкурсных процедур и размещение в ИС планов – графиков на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг; внесение изменений в план-график закупок на текущий год		2	-		
6.3	Своевременное внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности, размещение на сайте		2	-		
7.	<b>Своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности образовательного учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на образовательное учреждение</b>					
7.1	Своевременное размещение информации на	-	1	-		

	официальном сайте bus.gov.ru					
7.2	Своевременное, достоверное ведение и предоставление отчетности в отделы бухгалтерского учета и экономического анализа и планирования	-	4	-		
7.3	Своевременное, полное и достоверное представление информации и отчетности о деятельности учреждения, включая структурные подразделения	-	3	-		
8.	<b>Обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения, установленных управлением образования МО «Вельский муниципальный район»</b>					
8.1	Выполнение показателя уровня средней заработной платы, установленного соглашением	-	3	-		
9.	<b>Эффективное управление финансами</b>					
9.1	Направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников образовательного учреждения:  соотношение кассовых расходов за счет средств от приносящей доход деятельности к сумме кассовых расходов за счет средств областного и муниципального бюджета на выполнение муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности	Свыше 5,0%	3	-		
		Более 3,0 до 5,0%	2,5			
		Более 2,0 до 3,0%	2			
		Более 1,0 до 2,0%-	1,5			
		До 1,0%-	1			
9.2	Реализация мероприятий по оптимизации всех видов расходов учреждения: проведение аукционов, котировок, централизованных закупок,	3 и более	2	-		
		2	1			
		1	0,5			

	перевод на аутсорсинг отдельных функций и пр.					
10.	<b>Своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, Архангельской области, МО «Вельский муниципальный район», управления образования, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства</b>					
10.1	Своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, Архангельской области, МО «Вельский муниципальный район», управления образования, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства	-	1	-		
<b>Максимальное количество баллов - 44,5</b>						

Председатель комиссии-

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_  
Дата ознакомления с итоговыми баллами\_\_\_\_\_  
Гл. бухгалтер \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

**Форма листа самооценки  
главного бухгалтера, заместителей руководителя для определения количества баллов по  
показателям и критериям  
оценки эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения.**

1.1. Форма листа самооценки заместителя директора по учебно-воспитательной работе:

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора  
по учебно - воспитательной работе**

**1.1 Показатели качества и объема муниципальных услуг, установленных  
в муниципальном задании:**

№ раздела, подраздела	Показатели качества и объема муниципальных услуг	Критерии оценки показателей (при наличии)	Кол-во баллов	Период, за который осуществляется определение показателя, если он превышает один расчетный период
<b>1.</b>	<b>Реализация общеобразовательных программ</b>			
1.1	Выполнение учебного плана и образовательной программы муниципальным учреждением	100%	2	Первое полугодие текущего учебного года
				Учебный год, предшествующий текущему
1.2	Успеваемость учащихся по общеобразовательным программам	100%	3	Полугодие учебного года, предшествующее текущему
		99%	1	
1.3	Качество знаний учащихся по результатам освоения основной общеобразовательной программы, в том числе в сравнении со средним районным показателем	50% и выше	3	Полугодие учебного года, предшествующее текущему
		Выше среднего районного и ниже 50%	2	
		Равно среднему районному	1	
1.4	Организация и проведение ВПР		1	
1.5	Реализация профильного обучения и предпрофильной подготовки, организация профориентационной	Высокая доля обучающихся 9-11 классов, охваченных предпрофильной подготовкой,	1	Полугодие учебного года, предшествующее текущему

	работы с обучающимися	профориентационной работой		
1.6	Реализация воспитательных планов классными руководителями	100%	2	Полугодие учебного года, предшествующее текущему
		99%	1	
1.7	Реализация проектов сетевого взаимодействия (сетевых образовательных программ, дистанционных технологий, электронных образовательных технологий)	По 1 баллу за каждый	1-4	
1.8	Реализация сетевого взаимодействия и социокультурных проектов(школьный музей, театр, социальные проекты и т.д.)	Наличие школьного музея	1	
		Наличие и реализация планов, договоров и отчетов о совместной деятельности.	1	
1.9	Функционирование системы государственного общественного управления	Наличие и активная деятельность органов ученического самоуправления	1	
1.10	Организация общешкольных мероприятий учебной, воспитательной, учебно-исследовательской направленности		1-5	
1.11	Организация мероприятий учебной и внеурочной деятельности (по уровням)	муниципальный	5-10	
		региональный	15-20	
1.12	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		1-10	
<b>2.</b>	<b>Реализация программ и мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми, ее результативность</b>			
2.1	Наличие победителей и/или призеров международных, всероссийских, межрегиональных и региональных мероприятий, олимпиад, конкурсов и т.п.	Наличие	3	Учебный год, предшествующий текущему
2.2	Наличие участников международных,	Наличие	2	Учебный год, предшествующий

	всероссийских, межрегиональных и региональных мероприятий, олимпиад, конкурсов и т.п., за исключением указанных в п.4.1			текущему
2.3	Наличие победителей, призеров в муниципальных	Наличие	1	Учебный год, предшествующий текущему
3.	Создание условий для получения дошкольного и общего дополнительного образования детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и т.д.)			
3.1	Осуществление обучения по адаптированным образовательным программам, индивидуальным учебным планам, с применением дистанционного и электронного обучения, технических средств обучения, работа групп кратковременного пребывания, визитирования; наличие детей с особыми потребностями в учреждениях дополнительного образования	Более 5 обучающихся	3	Полугодие учебного года, предшествующее текущему
		От 1 до 5 обучающихся	2	
4.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних			
4.1	Организация антикоррупционного образования, просвещения и пропаганде наличие планов и локальных актов по профилактике коррупционных правонарушений	Наличие и реализация планов по антикоррупционному воспитанию, локальных актов по профилактике коррупционных правонарушений и отсутствие коррупционных действий в ОУ	1	Полугодие учебного года, предшествующее текущему
4.2	Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине	Отсутствие	2	Полугодие учебного года, предшествующее текущему
4.3	Отсутствие в	Отсутствие	2	Полугодие учебного года,

	общеобразовательной организации обучающихся, совершивших правонарушения (преступления), состоящих на учете в ТКДН и ЗП, ОДН, либо снижение их по численности в сравнении с предыдущим периодом	Снижение	1	предшествующее текущему
<b>5.</b>	<b>Реализация дополнительных образовательных программ</b>			
5.1	Охват обучающихся дополнительными образовательными программами (процент от общей численности по учреждению)	95 – 100%	2	Полугодие учебного года, предшествующее текущему
		60-95%	1	
		30-59%	0,5	
5.2	Охват обучающихся выполнением ВФСК ГТО (процент от общей численности по учреждению)	61-70%	2	Календарный год, предшествующий текущему
		51-60%	1	
		50%	0,5	
<b>6.</b>	<b>Реализация отдыха детей и молодежи (в каникулярное время лагеря с дневным пребыванием)</b>			
6.1	Охват отдыхом и оздоровлением на базе учреждения от общей численности обучающихся учреждения	Выше 40%	4	Календарный год, предшествующий текущему
		30-40%	3	
		20-29%	2	
	<b>Максимальное количество баллов</b>			

### 1.2. Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения:

№ раздела, подраздела	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки показателей (при наличии)	Кол-во баллов	Период, за который осуществляется определение показателя, если он превышает один расчетный период
<b>1.</b>	<b>Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования, обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, выполнение требований пожарной безопасности</b>			
1.1	Полное, своевременное и в соответствии с требованиями законодательства РФ размещение информации на сайте учреждения	100%	2	-

1.2	Своевременное, достоверное и полное внесение сведений в системы электронного документооборота (КИАС-ТЭР, АИС – комплектование, ГИС - комплектование, КАДРЫ, электронный дневник, электронный журнал и пр.)	100%	2	-
1.3	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками учреждения	0	2	-
1.4	Соответствие требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний, своевременность устранения нарушений, выявленных в ходе проверок надзорными органами)	Отсутствие	1	
1.5	Участие в процедуре оценки качества образования НОКОД и т.д.	Организация участия	3	
<b>2.</b>	<b>Своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций</b>			
2.1	Отсутствие объективных жалоб граждан по вопросам деятельности образовательного учреждения	0	2	-
<b>3.</b>	<b>Кадровое обеспечение</b>			
3.1	Наличие педагогов с I и высшей категорией с учетом структурных подразделений	60% от общего числа и выше	3	Календарный год, предшествующий текущему
		59-50%	2	
3.2	Наличие победителей и/или призеров конкурса профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитать человека» (согласно уровню)	Всероссийский	3	Календарный год, предшествующий текущему
		Региональный	2	
		Муниципальный	1	
3.3	Организация работы по прохождению курсов повышения квалификации педагогами и административно-управленческим персоналом	Своевременность	3	Календарный год, предшествующий текущему
3.4	Организация работы по прохождению аттестации руководящими и педагогическими работниками	Своевременность	5	Календарный год, предшествующий текущему
<b>4.</b>	<b>Участие учреждения в инновационной работе по модернизации дошкольного, общего, дополнительного образования федерального, регионального, муниципального</b>			

уровней				
4.1	Наличие и активная деятельность в качестве ресурсного центра, школы-лаборатории, стажировочной площадки, инновационной площадки, подтвержденные распоряжением, постановлением, иным документом и отчетом о проделанной работе за каждое полугодие, учебный год (согласно уровню)	Всероссийский	3	Полугодие учебного года, предшествующее текущему
		Региональный	2	
		Муниципальный	0,5- за каждую площадку, но не более 2 баллов	
4.2	Организация работы пункта проведения экзаменов Государственной итоговой аттестации на базе общеобразовательного учреждения	Наличие	2	Календарный год, предшествующий текущему
5.	Своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности образовательного учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на образовательное учреждение			
5.1	Своевременное, полное и достоверное представление информации и отчетности о деятельности учреждения	-	3	-
6.	Своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, Архангельской области, МО «Вельский муниципальный район», управления образования, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства			
6.1	Своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, Архангельской области, МО «Вельский муниципальный район», управления образования, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства	-	1	-
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>27,0</b>	
<b>Всего баллов</b>				

Председатель комиссии-

Заместитель директора поУВР \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_

Дата ознакомления с итоговыми баллами

\_\_\_\_\_

Подпись зам. по УВР \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

## 1.2 Форма листа самооценки главного бухгалтера:

Лист самооценки  
главного бухгалтера МБОУ «Усть-Шоношская СШ № 16»  
\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ года

№ раздела, подраздела	Показатели качества и объема муниципальных услуг	Критерии оценки показателей (при наличии)	Кол-во баллов	Период, за который осуществляется определение показателя, если он превышает один расчетный период	Самооценка	Оценка комиссии
1.	<b>Присмотр и уход за воспитанниками детских садов</b>					
1.1	Соблюдение установленного норматива стоимости детодня	Равно	2	-		
2.	<b>Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования, обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, выполнение требований пожарной безопасности</b>					
2.1	Полное, своевременное и в соответствии с требованиями законодательства РФ размещение информации на сайте учреждения	100%	2	-		
2.2	Своевременное, достоверное и полное внесение сведений в системы электронного документооборота (КИАС-ТЭР, АИС – комплектование, ГИС - комплектование, электронный дневник, электронный журнал и пр.)	100%	2	-		
2.3	Реализация за расчетный период мероприятий, направленных на обеспечение санитарной и	-	2	-		

	противопожарной безопасности					
3.	<b>Надлежащее и эффективное содержание имущества, эффективное и экономное использование энергоресурсов, недопущение необоснованного роста расходов на коммунальные платежи</b>					
3.1	Реализация за расчетный период мероприятий, направленных на снижение затрат по содержанию зданий, территорий, оплате за коммунальные расходы	3 и более	3	-		
		1-2	2			
3.2	Уменьшение затрат на коммунальные расходы в сравнении с аналогичным периодом прошлого года	-	3	-		
4.	<b>Рост средней заработной платы работников образовательного учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области)</b>					
4.1	Проведение организационно – штатных мероприятий		1	-		
5.	<b>Своевременная и правильная оплата труда работников муниципального образовательного учреждения</b>					
5.1	Соблюдение сроков оплаты труда		1	-		
5.2	Своевременное и достоверное предоставление отчетов посредством размещения в системе КИАС		2	-		
3	Отсутствие штрафов, пени (исключая допущенных по вине руководителя учреждения)		1	-		
6.	<b>Осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, Архангельской области, МО «Вельский муниципальный район», управления образования МО «Вельский муниципальный район», в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд образовательного учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерского отчетности</b>					
6.1	Своевременное и эффективное расходование бюджетных средств в соответствии с утвержденным кассовым планом		2	-		
2	Своевременное проведение конкурсных процедур и размещение в ИС планов – графиков на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг; внесение		2	-		

	изменений в план-график закупок на текущий год					
6.3	Своевременное внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности, размещение на сайте		2	-		
7.	<b>Своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности образовательного учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на образовательное учреждение</b>					
7.1	Своевременное размещение информации на официальном сайте bus.gov.ru	-	1	-		
7.2	Своевременное, достоверное ведение и предоставление отчетности в отделы бухгалтерского учета и экономического анализа и планирования	-	4	-		
7.3	Своевременное, полное и достоверное представление информации и отчетности о деятельности учреждения, включая структурные подразделения	-	3	-		
8.	<b>Обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения, установленных управлением образования МО «Вельский муниципальный район»</b>					
8.1	Выполнение показателя уровня средней заработной платы, установленного соглашением	-	3	-		
9.	<b>Эффективное управление финансами</b>					
9.1	Направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников образовательного учреждения:  соотношение кассовых расходов за счет средств от приносящей доход	Свыше 5,0%	3	-		
		Более 3,0 до 5,0%	2,5			
		Более 2,0 до 3,0%	2			
		Более 1,0 до 2,0%-	1,5			
		До 1,0%-	1			

	деятельности к сумме кассовых расходов за счет средств областного и муниципального бюджета на выполнение муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности					
9.2	Реализация мероприятий по оптимизации всех видов расходов учреждения: проведение аукционов, котировок, централизованных закупок, перевод на аутсорсинг отдельных функций и пр.	3 и более	2	-		
		2	1			
		1	0,5			
9.	<b>Своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, Архангельской области, МО «Вельский муниципальный район», управления образования, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства</b>					
10.1	Своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, Архангельской области, МО «Вельский муниципальный район», управления образования, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства	-	1	-		
<b>Максимальное количество баллов - 44,5</b>						

Председатель комиссии-

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Члены комиссии:

Дата ознакомления с итоговыми баллами

\_\_\_\_\_

Гл. бухгалтер \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников профессиональных квалификационных**  
**групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов**  
**и служащих и общепромышленных профессий рабочих, которые**  
**отнесены к основному персоналу**

1. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих:

Лаборант.

2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно – вспомогательного персонала:

помощник воспитателя;

младший воспитатель.

3. Должности работников, перечисленные в пунктах 1 и 2 настоящего перечня, относятся к основному персоналу муниципального бюджетного учреждения, при условии, если данные работники непосредственно обеспечивают осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставами соответствующих муниципальных бюджетных и автономных организаций.