

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
_____ Е.А. Быкова
«21» августа 2018г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора МБОУ "СШ № 5"
_____ С.С. Кондрахина
«21» августа 2018г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №5»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №5» (далее - организации).

1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года №31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих";

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы";

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №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";

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

1.3. В настоящем Положении используются понятия и термины в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом особенностей установленных положением из расчета:

- базовая единица - величина, применяемая для расчета окладов работников;

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

- базовый оклад - произведение базовой единицы и базового коэффициента;

- базовый оклад рабочего - произведение базовой единицы и тарифного коэффициента;

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда руководителя, специалиста, служащего за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- иные выплаты - выплаты, в целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, а также с целью социальной защищенности работникам организации;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

- молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет, выпускник образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, прошедшие обучение по очной форме соответствующего уровня впервые, находящиеся в трудовых отношениях до окончания учебного заведения или вступившие в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, а в случае призыва на срочную военную службу - в течение года после военной службы;

- оклад рабочего - фиксированный размер оплаты труда рабочего за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада (базового оклада рабочего);

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

- фонд должностных окладов - сумма должностных окладов руководителей, специалистов, служащих.

1.4. Установить базовую единицу для исчисления должностных окладов (окладов рабочих) в размере 6 150 рублей.

1.5. В организациях оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, рабочих - на основе окладов рабочих.

1.6. Оплата труда работников организаций осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальным правовым актом.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за

этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре минимального размера оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения. Расчет фактической заработной платы указанной категории работников производится из минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Выплата разницы в заработной плате осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При расчете заработной платы в целях исполнения данного пункта единовременные премии не учитываются.

1.8. Заработная плата работников состоит из должностного оклада, оклада рабочего, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

1.10. Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным актом организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и настоящим Положением по согласованию с представительным органом работников или первичной профсоюзной организацией.

1.11. Конкретный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, для работников организаций устанавливается работодателем.

1.12. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

II. Порядок установления должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей, главного бухгалтера организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базового оклада, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.4. Базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.5. Повышающие коэффициенты устанавливаются исходя из специфики работы, видов деятельности (коэффициент специфики работы), квалификации работника (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства организацией (коэффициент масштаба управления), должности, занимаемой в системе управления организацией (коэффициент уровня управления), в размерах согласно приложениям 1, 2 к настоящему Положению.

2.6. Коэффициент квалификации для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих за исключением педагогических работников устанавливается за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные спортивные звания, почетные грамоты Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР полученного в сфере образования.

Коэффициент квалификации для педагогических работников устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные спортивные звания, почетные грамоты Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР полученного в сфере образования.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные спортивные звания, почетные грамоты Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

В случае истечения срока действия высшей (первой) квалификационной категории у педагогического работника в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

При этом, в случае продолжения педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса РФ и статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

2.7. Коэффициент специфики работы определяется на основании классификатора типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определяемыми на основе объемных показателей деятельности организаций в порядке, установленном приложением 2 к настоящему постановлению.

2.9. Надбавка за ученую степень при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работникам организаций в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.10. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.11. Должностной оклад устанавливается на норму часов, установленную законодательством Российской Федерации по занимаемой должности.

В случае если фактическое количество часов работы выше (ниже) установленной законодательством Российской Федерации нормы часов за ставку заработной платы, должностной оклад, соответственно, повышается (снижается). Расчет должностного оклада в этом случае производится путем деления должностного оклада за исключением надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями на норму часов работы в неделю за ставку заработной платы и умножения полученного результата на фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности.

2.12. Размер должностного оклада, установленный руководителей, специалистов и служащих организаций, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- реорганизация организации.

Изменение размера должностного оклада работника производится на основании приказа руководителя организации, в отношении руководителя организации - на основании трудового договора.

III. Порядок установления окладов рабочих

3.1. Тарификация работ и присвоение разрядов рабочим производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.2. Размер оклада рабочего определяется путем произведения базового оклада рабочего на сумму повышающих коэффициентов, увеличенного на единицу.

Тарифные и повышающие коэффициенты по оплате труда рабочих приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

3.3. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за награды и звания за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные спортивные звания, почетные грамоты Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

3.4. Размер оклада рабочего, установленный рабочим организации, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение тарифного коэффициента и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов).

Изменение размера оклада рабочего производится на основании приказа руководителя организации.

IV. Компенсационные выплаты

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда либо по результатам аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации).

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Компенсационные выплаты начисляются к окладу рабочего (должностному окладу).

Конкретные размеры компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок и условия их применения устанавливаются организацией по согласованию с представительным органом работников или первичной профсоюзной организацией и закрепляются в коллективном договоре, соглашении, локальном акте организации.

V. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

5.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада рабочего).

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных ка-

тегорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада рабочего). Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ утверждается локальным нормативным актом организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще одного раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам аналогичного предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников организации.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок не менее 6 месяцев, с даты приема на работу.

5.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

5.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

5.6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемому организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Предельный размер премияльной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год - не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премияльная выплата по итогам работы за I-III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год - в декабре финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- вновь принятым на работу в текущем календарном году;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);
- в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию; призыв на военную службу в армию; выход на пенсию; переход на выборную работу (должность); поступление на работу в государственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с медицинским заключением; необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);

- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора, заключенного на срок более трех месяцев).

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Решение о премиальных выплатах работникам по итогам работы за квартал, год принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится:

- руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;

- работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за часы педагогической работы специалистов организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

6.2. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, указанной в пункте 6.1 настоящего Положения, определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю, за исключением надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями и ежемесячного вознаграждения, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по должности, за которую производится почасовая оплата труда.

При определении должностного оклада педагогического работника для почасовой оплаты труда коэффициент специфики работы учитывается в части специфики и видов деятельности работников, относящихся к выполнению педагогической работы, за которую производится почасовая оплата труда.

6.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления нормы педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на пять (шесть) дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году при пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления его на 12 месяцев.

6.4. Руководители организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий, факультативов, кружковой, воспитательной, индивидуальной работы с обучающимися (воспитанниками) с применением почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов определяется исходя из размера базовой единицы и коэффициентов почасовой оплаты труда согласно приложению 9 к настоящему Положению.

VII. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением. Должностной оклад руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации определяется в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения.

7.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

7.4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от

условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом IV настоящего Положения.

7.5. Установление выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности руководителя организации за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности руководителя организации используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности организации и руководителя организации, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов.

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций приведены в приложениях 6-8 к настоящему Положению. Показатели качества оказываемых муниципальных услуг, достижения показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов производятся на основании отчетов организаций о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сумма баллов за эффективность деятельности руководителя организации по итогам года не должна превышать 100 баллов.

Оценка эффективности деятельности руководителей организаций осуществляется ежегодно в 1 квартале текущего года в срок до 31 марта комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций.

Состав комиссии, а также порядок работы комиссии утверждаются приказом директора департамента образования администрации города.

Результаты оценки эффективности деятельности оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности руководителей организаций в разрезе целевых показателей и критериев эффективности, формы которого утверждаются приказом директора департамента образования администрации города.

Руководителю организации размер выплаты за качество деятельности устанавливается с учетом количества баллов, набранных руководителем организации по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации, по следующей формуле:

$$СВ_{эд} = СР/100 * Кнб,$$

где:

СВ_{эд} - размер выплаты за качество деятельности руководителю организации;

СР - сумма стимулирующих выплат;

Кнб - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации.

Размер выплаты стимулирующего характера за качество деятельности руководителю организации устанавливается на год на основании приказа директора департамента образования о результатах оценки эффективности деятельности (на период с 1 февраля по 31 января).

7.6. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц- 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы организации;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба автономному округу, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

наличие нарушений финансовой дисциплины, наличие у организации просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом;

наличие нарушений установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации;

несоблюдение настоящего Положения.

Конкретный размер и условия снижения стимулирующих выплат руководителю организации определяется комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и утверждается приказом директора департамента образования администрации города.

Руководители организаций, которым снижен размер стимулирующих выплат, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом директора департамента образования администрации города под роспись и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VIII настоящего Положения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заме-

ститителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

Заработная плата руководителя организации за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

- четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников данной организации со штатной численностью работников менее 130 штатных единиц в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

- четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников данной организации в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Заработная плата заместителя руководителя, главного бухгалтера организации за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

- трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников данной организации со штатной численностью работников менее 130 штатных единиц в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

- трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников данной организации в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

7.7. Предельный объем учебной (преподавательской) работы с обучающимися (воспитанниками), которая может выполняться в организации его руководителем, определяется департаментом образования.

Оплата за часы учебной (преподавательской) работы руководителя организации, заместителя руководителя организации с обучающимися (воспитанниками) производится в соответствии с тарификацией исходя из должностного оклада педагогического работника, определяемого согласно пункту 2.2 настоящего Положения, и нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Расчет должностного оклада за фактические часы учебной (преподавательской) работы руководителя организации, заместителя руководителя орга-

низации с обучающимися (воспитанниками) производится в соответствии с пунктом 2.11 настоящего Положения.

Объем учебной (преподавательской) работы, срок ее выполнения устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору):

- руководителю организации - на основании его письменного заявления и ходатайства департамента образования;

- заместителю руководителя организации - на основании его письменного заявления и приказа руководителя организации.

За выполнение учебной (преподавательской) работы осуществляются стимулирующие выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных локальным актом организации.

7.8. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру за осуществление дополнительных видов деятельности, приносящей доход, производится выплата в соответствии с локальным актом организации, регулирующим порядок оплаты труда за счет средств, полученных от дополнительных видов деятельности, приносящей доход.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

- единовременное премирование к юбилейным датам работника;

- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

Данные выплаты устанавливаются работникам организаций, состоящим в списочном составе по основному месту работы, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в длительном отпуске, предоставленном педагогическим работникам в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу, и является обязательной к выплате со стороны руководителя организации.

8.3. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

В случае деления ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1,8 месячного фонда заработной платы по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) работника за норму часов работы за ставку заработной платы. При этом количество месячных фондов заработной платы, направляемых на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, устанавливается единым для всех работников организации.

При расчете месячного фонда заработной платы работника организации для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску, за исключением единовременных премий, поощрительных выплат, единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Для работника, принятого на основное место работы на неполную норму часов в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по основной занимаемой ставке (должности) пропорционально количеству часов, отработанных работником на неполную норму часов (ставку).

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в муниципальном учреждении города Нижневартовска, органе местного самоуправления города Нижневартовска.

Использование права на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска подтверждается справкой с прежнего места работы.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

При расчете месячного фонда заработной платы работника организации для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, за исключением единовременных премий, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску.

8.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более трех раз в календарном году (за исключением единовременного премирования к юбилейным датам работников).

Выплата премии осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события:

23 февраля - Дню защитника Отечества, 8 марта - Международному женскому дню;

9 марта - Дню города;

10 декабря - Дню образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

отраслевой профессиональный праздник по основной деятельности организации, в том числе День учителя.

Выплата премии производится:

руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;

работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

Размер премии устанавливается указанными приказами.

8.5. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам организации, проработавшим в муниципальных организациях 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения, при соблюдении единого подхода для всех работников организации.

Выплата единовременной премии к юбилейным датам производится:

- руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;
- работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

8.6. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

IX. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

9.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

9.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.3. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение

установленных требований.

Х. Заключительные положения

10.1. Фонд оплаты труда организации рассчитанный по предельной штатной численности не должен превышать объема средств выделенных на оплату труда в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

10.2. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №5»

БАЗОВЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ И ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50	1,50	1,50
		Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40	1,40	1,40
		Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20	1,20	1,20
		Среднее общее образование	1,10	1,10	1,10
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					

2.1.	Коэффициент специфики работы	коэффициент устанавливается в соответствии с классификатором типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы (приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №5»)			
2.2.	Коэффициент квалификации	квалификационная категория (специалист):			
		высшая категория		0,20	
		первая категория		0,10	
		вторая категория		0,05	
2.2.2		государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:			
2.2.2.1.		ордена, медали, знаки	0,20	0,20	0,20
2.2.2.2.		почетные, спортивные звания:			
2.2.2.2.1.		«Народный...»	0,25	0,25	0,25
2.2.2.2.2.		«Заслуженный...»	0,20	0,20	0,20
2.2.2.2.3.		«Мастер спорта...»	0,05	0,05	0,05
2.2.2.2.4.		«Мастер спорта международного класса...»	0,15	0,15	0,15
2.2.2.2.5.		«Гроссмейстер...»	0,05	0,05	0,05
2.2.2.2.6.		«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15	0,15	0,15
2.2.2.2.7.		почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования	0,05	0,05	0,05
2.2.2.3.		в сфере культуры почетные звания:			
2.2.2.3.1.		«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15	0,15	0,15
2.2.2.3.2.		«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05	0,05	0,05
2.2.2.4.		Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (в сфере образования), в том числе:			
2.2.2.4.1.		медали, знаки	0,15	0,15	0,15

2.2.2.4.2.		почетные звания	0,15	0,15	0,15
2.2.2.4.3.		почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	0,05	0,05
2.2.2.4.4.		почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	0,05	0,05
2.2.2.4.5.		благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	0,05	0,05
2.2.2.5.		Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:			
2.2.2.5.1.		Золотой знак отличия	0,20	0,20	0,20
2.2.2.5.2.		медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15	0,15	0,15
2.2.2.5.3.		нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15	0,15	0,15
2.2.2.5.4.		иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05	0,05	0,05
2.2.2.5.5.		благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, в сфере образования	0,05	0,05	0,05
2.3.	Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,30		
		группа 2	0,20		
		группа 3	0,10		
		группа 4	0,05		
2.4.	Коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководители	1,05		
		уровень 2 - заместители руководителей	0,85		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,34		

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №5»

**КЛАССИФИКАТОР
ТИПОВ, ВИДОВ ОРГАНИЗАЦИЙ И ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ**

№ п/п	Тип образовательной организации, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Общеобразовательная организация		
1.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется по факту проведенных часов лабораторных и практических работ);	0,05
	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,05
	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,1
1.2.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	0,05
1.3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.5.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, ла-	0,05

	<p>бораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)</p> <p>Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).</p>	
1.6.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.7.	<p>Работа педагогических работников, связанная с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки); 	0,10
1.8.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.9.	Работа в классах (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.10.	<p>Работа (кроме педагогических работников) в:</p> <ul style="list-style-type: none"> - санаторной школе; - общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. 	0,10
1.11.	<p>Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):</p> <ul style="list-style-type: none"> - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; - в разновозрастной дошкольной группе; - в дошкольной группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет). 	0,10
1.12.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,10
1.13.	Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.14.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
1.15.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10

1.16.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.17.	Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
1.18.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.19.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.20.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.21.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.22.	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.23.	Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)	0,10
1.24.	Работа (кроме руководителей и педагогических работников) в общеобразовательной организации	0,025

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №5»

**ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ**

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,035	1,05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225	1,25

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ОКЛАДУ РАБОЧЕГО

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для рабочих
1	2	3	4
1.	Коэффициент за награды и звания	государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные спортивные звания, почетные грамоты РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
		ордена, медали, знаки	0,20
		почетные, спортивные звания:	
		«Народный...»	0,25
		«Заслуженный...»	0,20
		«Мастер спорта...»	0,05
		«Мастер спорта международного класса...»	0,15
		«Гроссмейстер...»	0,05
		«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15

		почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
		в сфере культуры почетные звания:	
		«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
		«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
		Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
		медали, знаки	0,15
		почетные звания	0,15
		почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
		почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
		благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
		Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:	
		Золотой знак отличия	0,20
		медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
		нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
		иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
		благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
2.	Коэффициент специфики работы	работа в дошкольной образовательной, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования	0,025

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №5»

**Перечень
и размеры стимулирующих выплат работникам организации**

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, организации дополнительного образования				
Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал				
1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев, с даты приема на работу - не менее 15%)	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы:			
3.1	За квартал	0-1 фонд оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесе-	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.2	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год, в пределах экономии

			ние предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	средств по фонду оплаты труда
Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие				
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	0-100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев - не менее 15%)	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
5.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
6.	Премияльная выплата по итогам работы:			
6.1	За квартал	0-1 фонд оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность,	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
6.2	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность,	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

			создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
--	--	--	--	--

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №5»

**Показатели,
за которые производится снижение размера премиальной выплаты
по итогам работы за квартал, год.**

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

Приложение 6
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №5»

**ПАРАМЕТРЫ
И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №5»**

1. Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №5» реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (средняя школа)

N п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	предписания надзорных органов	- отсутствие; - наличие
обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений		- отсутствие; - наличие	
исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг		- от 99% до 100%; - от 95% до 98%; - ниже 94%	
достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации		- достигнуто; - не достигнуто	
2.	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	- наличие замечаний; - отсутствие замечаний
исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности		- от 95% до 100%; - ниже 94%	
просроченная кредиторская задолженность		- отсутствие; - наличие	
создание условий для проведения		- организация пунктов	

		государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов города, мероприятий муниципальной системы образования	проведения экзамена на базе образовательной организации; - проведение мероприятия муниципальной системы образования на базе образовательной организации
3.	Образовательные результаты обучающихся	количество обучающихся выпускных классов, не сдавших единый государственный экзамен по русскому языку и математике	- отсутствие; - наличие
		количество обучающихся выпускных классов, не сдавших основной государственный экзамен по русскому языку и математике	- отсутствие; - наличие
		достижение качественного результата обученности обучающихся	- достигнут результат относительно установочного показателя; - не достигнут результат относительно установочного показателя
4.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными обучающимися	наличие призеров и победителей муниципального, регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников, всероссийской конференции "Шаг в будущее"	- на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне
5.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	- увеличение показателя обучающихся с I и II группами здоровья; - сохранение показателя обучающихся с I и II группами здоровья; - снижение показателя обучающихся с I и II группами здоровья
		случаи травматизма с обучающимися во время образовательного процесса	- отсутствие; - наличие
6.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг общего образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	- наличие результатов; - отсутствие результатов

Приложение 7
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №5»

**КОЭФФИЦИЕНТЫ
ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,
ПРИВЛЕКАЕМЫХ К РАБОТЕ В ОРГАНИЗАЦИИ**

N п/п	Наименование показателя	Коэффициент		
		профес- сор, док- тор наук	доцент, кандидат наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1.	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися (детьми)	0,06	0,045	0,03

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА, И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА МАСШТАБА
УПРАВЛЕНИЯ**

I. Объемные показатели

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города (далее - организации), относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организацией: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

1.2. Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатель	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество групп в дошкольных организациях	из расчета за группу	10
3. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,3
4. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5. Количество работников в организациях	за каждого работника	1
	дополнительно:	
	- за каждого работника, имеющего	0,5

	первую квалификационную категорию	
	- за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
6. Наличие групп продленного дня в общеобразовательных организациях		до 20
7. Круглосуточное пребывание воспитанников в дошкольных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
	за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 30
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
10. Наличие медицинского кабинета, столовой в организациях	за каждый вид	до 15
11. Наличие автотранспортных средств, самоходной и другой учебной техники в организациях	за каждую единицу	до 3, но не более 20
12. Наличие учебно-опытных участков площадью не менее 0,5 га, теплиц	за каждый вид	до 50
13. Наличие обучающихся (воспитанников) в организациях, посещающих бесплатные кружки, секции, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных орга-	за каждый вид	до 15

низациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)		
15. Наличие в организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

1.3. Организации относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности:

Тип организации	Группа по оплате труда, к которой организация относится в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

II. Порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год департаментом образования администрации города на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

2.4. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №5»**

I. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности педагогических работников и ответственности за конечные результаты труда.
2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ «СШ №5».
3. Стимулирующие надбавки по результатам деятельности выплачиваются из стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, направляемой на эти цели. Стимулирующие надбавки являются формой поощрения работника за результативность и высокое качество труда. Стимулирующие надбавки являются составной частью заработной платы работников и учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством.
4. Стимулирующие выплаты работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом работника с учетом конечных результатов работы школы, за высокое качество работы. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы работников школы.
5. На основании настоящего Положения каждый работник МБОУ «СШ №5» имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.
6. Для распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ «СШ №5» создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации и Управляющего совета школы (по согласованию). Состав комиссии утверждается ежегодно приказом директора МБОУ «СШ №5».

II. Порядок и условия установления стимулирующих выплат (выплата за интенсивность и высокие результаты, выплата за качество выполняемых работ) педагогическим и иным работникам

1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:
 - высокую результативность работы;
 - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организа-

ции.

Выплата устанавливается на срок не более одного года. Выплата осуществляется ежемесячно, с даты приема на работу.

2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в учебный год по результатам аналогичного предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников организации.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок не менее 6 месяцев, с даты приема на работу.

3. В МБОУ «СШ №5» устанавливаются показатели эффективности деятельности в соответствии с перечнем критерий по показателям результативности. Каждому показателю эффективности деятельности категорий работников школы установлены индикаторы измерения. (Приложение 1).

4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения устанавливаются на основании представленного педагогом самоанализа деятельности за предыдущий год по форме в соответствии с утвержденными критериями, мониторинга результативности и качества деятельности педагога.

5. На каждого работника школы заполняется оценочный лист, в котором указываются его показатели эффективности деятельности в соответствии с занимаемой должностью.

6. Оценивание индикаторов показателей производится в 3 этапа: в первую очередь - самим работником, затем комиссией по оценке деятельности каждой категории работников, где проставляется экспертная оценка и итоговая оценка.

7. В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, администрация принимает меры по приведению оценки к одному значению за счет переговоров или уточнение расчетов и данных в первичных документах. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению.

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение комиссии. В случае расхождения мнений членов комиссии решение принимается большинством голосов, проводимом путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания комиссии. После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания и подписи председателя комиссии.

III. Порядок отмены стимулирующих выплат.

Снижение (лишение) стимулирующей выплаты определяется следующими причинами:

- окончание срока действия выплаты;
- применение к работнику дисциплинарных взысканий.

**Параметры и критерии оценки качества труда руководителей 2,3 уровня,
не связанные с образовательной деятельностью**

Направление	Целевые показатели	Критерии качества	Индикатор количественной оценки результатов (%)
Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	наличие нормативной базы, в том числе локальных актов, приказов и т.д.	- в полном объеме	3
		- не в полном объеме	1
		- отсутствие	0
	обоснованные жалобы со стороны участников образовательных отношений	- наличие	0
		- отсутствие	3
	предписания и замечания вышестоящих и надзорных органов	- наличие	0
		- отсутствие	5
	достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	- достигнуто	5
		- не достигнуто	0
	наличие в открытом доступе положения об оплате труда и положения по распределению стимулирующих выплат работников и других локальных актов учреждения	систематически	3
		единично	1
	нарушения регламентированных сроков сдачи и размещения отчетов, контрактов и другой документации	- наличие	0
- отсутствие		3	
Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	-наличие замечаний	0
		-отсутствие замечаний	3
	исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	от 95% до 100% (полугодие от 45%; 9 месяцев от 70 %)	5
		- до 94% и ниже	0
	просроченная кредиторская задолженность	-отсутствие	5
		- наличие	0
	недостачи, утери	- наличие	0

	- отсутствие	2
городские семинары и совещания	выступление	3
реализация муниципальной программы организации каникулярного отдыха обучающихся	в одну смену	1
	в две смены	2
	в три смены	3
обновление сайта образовательной организации и размещенной на нем информации о деятельности образовательной организации в соответствии с правилами размещения в сети интернет	-наличие информационного наполнения:	
	-от 90 до 100 %;	3
	-от 75% до 89,9%	2
	-ниже 75%	1
применение информационных технологий и обеспечение широкого использования электронных ресурсов (http://bus.gov.ru/public/home.html , http://zakupki.gov.ru/epz/main/public/home.html , СбиС++, УРМ, "Обращение граждан" и др.)	- наличие более 3	5
	- наличие 2	2
	- наличие 1	1
реализация и эффективное прогнозирование иных целевых средств и муниципальных программ	наличие	3
	отсутствие	0
привлечение дополнительных внебюджетных средств на цели и развитие учреждения	- наличие	5
	- отсутствие	0
оперативная работа с электронной почтой ОУ ответственному лицу по приему и отправке электронной почты через электронные средства связи	- наличие	2
	-отсутствие	0
содействие и реализация средств для создания рабочих мест для несовершеннолетних	- наличие	5
	- отсутствие	0
участие в конкурсах профессионального мастерства	очный этап	3
	заочный этап	1
организация выставок	школьный уровень	2
	муниципальный уровень	3

работа со сторонними организациями для оптимизации деятельности учреждения	-разовая	1
	-постоянная	3
работа в комиссиях, не связанных с должностными обязанностями	-в 1 комиссии	1
	-в 2 комиссиях	2
	- в более 2 комиссиях	3
диссеминация своего опыта работы, доклады и мастер классы	- муниципального уровня	1
	-регионального уровня	2
читательская активность	увеличение доли обучающихся:	
	- от 21% до 50%	2
	- от 9% до 20%	1
	- ниже 9%	0
план и программа развития библиотеки	- наличие	1
	- отсутствие	0
обзорные беседы по прочитанным книгам	- не ведется	0
	- единичные	1
	-систематические	2
наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга	- не вовлечены	0
	- вовлечены до 35%	1
	- вовлечены более 35%	2
работа по сохранению библиотечного фонда	- отсутствие недостат	2
	- рейды по проверке учебников	
межсетевое взаимодействие с другими библиотеками	- наличие	1
	- отсутствие	0
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных сетей и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации	наличие обеспечения	5
	оперативное устранение	2
	не обеспечение	0
работа со срочными запросами ДО, прокуратуры и других вышестоящих органов	По уровню сложности:	
	- легкоформируемый	1
	-формируемы коллегиально	3
	-одним специалистом	5

работа на копировально-множительной технике	-разовая	1
	-постоянная	2
подшивка документов, ведение и сдача документов в архив по законченному делопроизводству	-разовая	2
	-постоянная	3
содействие в организации проведения мероприятий, направленных на профилактику пожарной безопасности	-постоянная	2
разгрузочно-погрузочные работы материальных ценностей	-легкие работы	1
	-разовые тяжести	2
	-систематические	3
курьерская работа	-разовая	1
	-систематическая	5
ведение документации силового и осветительного оборудования		2
учет и работа ртутьсодержащими лампами		3
обновление информационных стендов	-разовая	1
	-постоянная	2
мелкий ремонт и обслуживание оргтехники	-разовая	1
	-постоянная	2
статистическая отчетность	-годовая	1
	-ежемесячная, ежеквартально	5
взаимодействие с ФСС, ПФ, ФНС через электронные информационные системы		3
исполнение обязанностей контрактного служащего	в соответствии с приказом по школе	5

**Критерии эффективности деятельности
руководителей 2 уровня, связанного с образовательным процессом**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикатор (%)
1. Создание организационных условий для образовательной деятельности	1.1. Создание условий для проведения ЕГЭ и ОГЭ на базе школы	2
	1.2. Исполнение муниципального задания на оказание услуг	99,1% - 100% - 3% 95% - 99% - 2% ниже 95% - 0%

	1.3. Организация и эффективная реализация целевых программ	2
	1.4. Обеспечение выполнения модельного стандарта оснащения учебных кабинетов	90%-100% - 2% 65% -89% - 1% ниже 65% - 0%
2. Информационная открытость образовательного учреждения	2.1. Обеспечение информационного наполнения сайта школы	от 90 до 100% - 2 от 75 до 89% - 1 ниже 75% - 0
	2.2. Организация мероприятий для родителей и общественности, способствующих информационной открытости и повышению рейтинга образовательного учреждения	2
3. Развитие кадрового потенциала	3.1. Повышение методического и квалификационного уровня педагогов (в сравнении с прошлым годом на основании аналитических справок)	повышение - 5% стабильно - 3% понижение - 0%
	3.2. Организация участия молодых педагогов в профессиональных конкурсах (ответственным за подготовку):	в заочном этапе - 1% в очном этапе - 2%
	3.3. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: «Педагог года», «Педагогические инициативы»; "Классный руководитель" и др.:	в заочном этапе - 1% в очном этапе - 2%
	3.4. Диссеминация опыта образовательной деятельности (РМЦ, пилотная площадка и др. методические мероприятия муниципального, регионального и федерального уровня)	5
	3.5. Организация и координация деятельности городских методических объединений, РМЦ	2
4. Обеспечение результативности образовательной деятельности	4.1. Наличие индивидуальных образовательных маршрутов (ИУП) для обучающихся:	не менее 5% - 2% менее 5% - 1% отсутствие - 0%
	4.2. Отсутствие обучающихся 9-х классов, не получивших аттестат об основном общем образовании (из числа допущенных к сдаче ГИА)	1
	4.3. Отсутствие обучающихся 11-х классов, не получивших аттестат об основном общем образовании (из числа допущенных к сдаче ГИА)	1

	4.4.Повышение качества обучения по курируемым предметам (по итогам годовых контрольных работ в сравнении с входными врезами)	2
	4.5. Наличие призеров и победителей олимпиад, Слетов НОУ, конференции "Шаг в будущее", конкурсов социальных проектов, фестиваля "Самотлорские роднички" (ответственным)	3
	4.6. Снижение количества обучающихся, состоящих на разного рода учетах	2
5. Реализация программ по сохранению здоровья и развитию обучающихся	5.1. Увеличение или сохранение показателей обучающихся с 1.2 группами здоровья (по параллелям):	- увеличение - 2% - стабильно - 1% - снижение - 0%
	5.2. Эффективная организация летнего отдыха обучающихся (увеличение количества обучающихся, охваченных летним отдыхом):	- увеличение - 2% - стабильно - 1% - снижение - 0%
	5.3. Увеличение доли обучающихся, охваченных доп. Образованием (в том числе и платными образовательными услугами)	2
	5.4. Снижение уровня травматизма	1
	5.5. Создание и организация условий для реализации ФГОС НОО с ОВЗ	2
6. Уровень коммуникативной и исполнительской культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	6.1. Отсутствие/наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагога.	1
	6.2.Положительная динамика общественной оценки образовательной деятельности школы по результатам мониторинга	2
	6.3. Своевременность и качество подготовки отчетности (по своим направлениям)	2
7. Оценка качества деятельности заместителя руководителя	7.1 Наличие именных благодарственных писем, грамот, дипломов (не ниже муниципального уровня)	1
	7.2. Привлечение спонсорских средств на развитие образовательной организации и создания предметно-развивающей среды	2

Критерии эффективности деятельности учителя

Показатели эффективности	Критерии эффективности	источник информации	%
1. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	1.1. Повышение качества обучения (по итогам годовых контрольных работ в сравнении с входными срезами) свыше 50% -2 0% - 49% - 1	приказ, протоколы у зам. директора по УР	2
	1.2. Результаты ОГЭ равны или выше показателей по городу и региону		2
	1.3. Результаты ЕГЭ равны или выше показателей по городу и региону		2
	1.4. ЕГЭ и ОГЭ без неудовлетворительного результата		2
	1.5 Участие педагогов в процедуре проведения основного государственного экзамена (ОГЭ)		3
	1.6 Участие в независимой оценке качества образования		3
2. Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности	2.1. Привлечение обучающихся к исследовательской деятельности (школьный уровень)	грамоты, сертификаты, дипломы, протоколы, приказы и т.д	2
	2.2. Привлечение обучающихся к исследовательской деятельности (очный этап) в городском Слете научных обществ, в муниципальном, региональном, всероссийском уровне НОУ и «Шаг в будущее» и др.		3
	2.3 Участие в школьном этапе олимпиады		1
	2.4*. Участие во всероссийской олимпиаде школьников: муниципальный этап, региональный этап, всероссийский этап		3 5 7
	2.5. Участие в городском фестивале «Самотлорские роднички»		5
	2.6*. Участие в спортивных соревнованиях «Президентские состязания», "Губернаторские состязания", "Лыжня России", кросс "Золотая осень", эстафета, посвященная 9 мая, ШВЛ (за каждое мероприятие отдельно): муниципальный уровень, региональный уровень, всероссийский уровень		1 3 5
3. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогов	3.1*. Представление результатов инновационной, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях различного уровня (ГМО, РМЦ, деятельность в режиме	приказы	

гога	пилотной площадки): (Очное участие)		
	школьный		1
	муниципальный		2
	региональный		3
	всероссийский		4
	3.2. Осуществление наставничества: студенты (в соответствии с приказом)		3
	3.3. Осуществление наставничества: молодые педагоги (в соответствии с приказом)		2
	3.4. Наличие печатных публикаций, публикация на сайтах федерального значения (при наличии сертификата)	сертификаты	1
4 Уровень освоения обучающимися учебных программ	4.1. Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетные период оценки «4» и «5» с учетом коэффициента сложности предметов (А/В)*100%*К: К = 1 (1-я группа сложности – начальные классы, русский язык и литература, математика, английский язык, физика и химия); К = 0,7 (2-я группа сложности – история, обществознание, право, биология, информатика, география); К = 0,5 (3-я группа сложности – физ.воспитание, технология, черчение, музыка, ИЗО, ОБЖ)	скриншот электронного журнала по предмету +файл расчета (взять у руководителя ПЦК)	
	от 50% - 100%		2
	от 20% - 49%		1
	4.2. Отсутствие обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценку «неудовлетворительно» (совместная работа классного руководителя и учителя предметника)	справка зам.директора по УР по итогам года	1
5. Успешность внеурочной работы учителя по предмету	5.1. Наличие обучающихся, посещающих дополнительные занятия углубленного изучения по предмету	наличие утвержденного графика, расписания	1
	5.2. Работа в школе будущего первоклассника.	приказ или служебная записка зам.директора по УР	3
	5.3. Выполнение функций координатора, ведение протоколов и др.	приказ, сертификат	1
6. Организация воспитательной деятельности	6.1. Подготовленный и реализованный социальный проект:	приказ, грамота, сертификаты и т.д.	
	очное представление на школьном уровне		1
	представление на муниципальном уровне		3
	6.2*. Проведение общешкольных мероприятий с участием родителей (не менее 2-х) с фото/видео материалами	фото-видео материалы, сценарий	

7. Результативность собственной педагогической деятельности	на уровне параллели, школы		1	
	на уровне города		3	
	6.3. Соревнование "Классный класс"	служебная записка педагога-организатора по итогам года	2	
	6.4. Физкультурно-оздоровительные мероприятия, школьный этап (классный руководитель)	служебная записка зам.директора по ВР	1	
	7.1. Участие в конкурсе профессионального мастерства «Педагог года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям», " Педагогические инициативы», «А я делаю так», «Наша новая школа» и другие (за каждый конкурс отдельно)	грамоты, сертификаты, дипломы		
	Школьный этап (очный)		1	
	Муниципальный этап:			
	Заочный		2	
	очный		3	
	8. Уровень коммуникативной и исполнительской культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	8.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагога	протокол заседания конфликтной комиссии	1
8.2*. Вовлечение родителей в государственно-общественное управление		служебная записка зам.директора по ВР		
- представление опыта работы УС на школьном уровне			1	
- представление опыта работы на муниципальном уровне			3	
- на региональном уровне		5		
8.3. Успешная работа с детьми из социально неблагополучных семей		справка по итогам года социального педагога	2	
8.4. Работа с детьми ОВЗ		служебная записка зам.директора по УР	2	
9. Участие педагога в разработке и реализации основной и дополнительной образовательной программы	9.1. Наличие материалов, подтверждающих участие в разработке и реализации основной и дополнительной образовательной программы в соответствии с нормативными документами (рабочей программы, мониторинга педагога, портфолио достижений)	справка зам.директора по МР по итогам года	1	

10. Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы	10.1. Участие обучающихся, в физкультурно – оздоровительных мероприятиях (муниципальный этап), включая мероприятия из пункта 2.6	приказы, грамоты, дипломы	2
	10.2. Привлечение обучающихся к сдаче норм ГТО (подготовка документов, сопровождение)	заявка, скриншот результатов	3
11. Создание образовательной инфраструктуры	11.1. Формирование комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и т.д.) по итогам смотра кабинетов 3 раза в год (сентябрь, январь, май)	справка специалиста по ОТ	1
	11.2. Модернизация учебного кабинета, увеличение материальных ресурсов, привлечение спонсорских средств	акт дарения	2
12. Обеспечение качественного образования	12.1. Наличие и реализация плана мероприятий, индивидуальных маршрутов одаренных обучающихся (подготовка к олимпиадам, интеллектуальным и творческим конкурсам)	приказ	1
	12.2. Привлечение к дистанционным олимпиадам, творческим конкурсам не менее: нач школа – 50% обучающихся; 5-11 кл не менее 25%	сертификаты, грамоты, дипломы	1
	12.3*. Участие детей в интеллектуальных, творческих конкурсах (по линии департамента образования)	сертификаты, грамоты, дипломы	
	наличие участников муниципального уровня		2
	наличие участников регионального уровня		4
	наличие участников всероссийского уровня		5
13. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	13.1. Организация горячего питания за родительскую плату не менее 70% обучающихся:	справка социального педагога (по питанию)	
	70% - 100%		2
	30% - 69%		1
	ниже 30%		0,5
	нет		0
	13.2 Доля обучающихся, посещающих лагерь с дневным пребыванием детей:	приказ зам.директора по ВР	
	20% и более		2
	8% - 19%		1
	менее 8%		0,5
	нет		0
	13.3. Отсутствие травм	справка специалиста по ОТ	2
	13.4. Услуги ассистента (помощника)	Заключение ТМПК	5

**Критерии эффективности деятельности
педагога-организатора**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикатор оценивания	источник информации
1. Обеспечение результативности воспитательной работы	1.1.Наличие плана мероприятий, индивидуальных маршрутов одаренных обучающихся	наличие – 1 отсутствие -0	план, приказ
	1.2 Динамика показателей эффективности воспитательного процесса.	положительная – 3 стабильная –2 отрицательна – 0	анализ ВР по итогам года
	1.3*. Участие детей в интеллектуальных, творческих и спортивных конкурсах (по линии департамента образования)	наличие участников муниципального уровня -2 наличие участников регионального уровня - 3 наличие участников всероссийского уровня - 4	сертификаты, грамоты, дипломы
	1.4. Привлечение к дистанционным олимпиадам, творческим конкурсам	1	сертификаты, грамоты, дипломы
2.Обеспечение качественного процесса воспитания	2.1*. Участие в очных (утвержденных администрацией школы) творческих конкурсов, выставок, фестивалей, акций, слетов и др.	школьный уровень –1 муниципальный уровень – 3 региональный уровень –4 всероссийский уровень -5	дипломы, грамоты, сертификаты
	2.2*.Участие в конкурсе социальных проектов «Я – гражданин России»	школьный уровень – 1 муниципальный уровень – 3 региональный уровень – 4 всероссийский уровень - 5	дипломы, грамоты, сертификаты
	2.3.Участие в конкурсах: «Самотлорские роднички», «Президентские соревнования»	5	дипломы, грамоты, сертификаты
	2.4. Мониторинг участия в массово-досуговых мероприятиях	ниже 30% - 0 31% - 79% -1 80% - 100% - 2	анализ ВР по итогам года

3	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога	3.1*.Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника на мероприятиях различных уровней (очное участие)	школьный уровень – 1 муниципальный уровень –3 региональный уровень – 4 всероссийский уровень - 5	дипломы, грамоты, сертификаты
		3.2Осуществление наставничества	5	приказ
		3.3.Работа в составе творческих, методических групп (РМЦ, пилотная площадка, творческие группы)	участие – 2 руководство проектом - 4	приказ
4.	Результативность собственной педагогической деятельности	4.1.Наличие печатных публикаций, публикация на сайтах федерального значения (при наличии сертификатов)	есть-2 нет -0	сертификат
		4.2.Создание позитивного образа ОУ в электронных СМИ	сайт ДО –4 сайт ОУ –3 страница в соцсетях-2 отсутствие – 0	Скриншот электронных СМИ
		4.3.Наличие персонального сайта/ блога, страница на сайте школы творческого коллектива	сайт-3 блог –2 страница в соцсетях-1 отсутствие – 0	скриншот электронных СМИ
		4.4.Участие в конкурсах, грантах, научно-практических конференциях: «Педагог года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям», «Педагогические инициативы», «А я делаю так», «Наша новая школа», в дистанционных конкурсах профессионального мастерства и др (за каждый конкурс отдельно)	участие в заочном этапе –1 муниципальный уровень – 3 региональный уровень – 5 всероссийский уровень -7	дипломы, грамоты, сертификаты
5.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и	5.1.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	наличие-3 отсутствие-0	фото-материалы

родителями (законными представителями)	5.2.Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника.	наличие - 0 отсутствие - 3	протокол заседания конфликтной комиссии
6. Развитие ученического самоуправления	6.1.Организация работы ученического самоуправления	наличие - 3 отсутствие - 0	приказ, план
	6.2. Количество проведенных мероприятий с привлечением органа ученического самоуправления (Школьной Думы)	более 2-х – 3 2 мероприятия – 1 менее 2-х - 0	приказ
7. Создание образовательной инфраструктуры	7.1.Соответствие кабинета (помещения) нормам ОТ и ПБ, СанПин	1	справка специалиста по ОТ
	7.2.Привлечение спонсорских средств, изготовление реквизита, костюмов	1	акт дарения
8. Создание условий для сохранения здоровья	8.1.Отсутствие/наличие травм во время образовательного процесса	наличие - 0 отсутствие - 3	справка специалиста по ОТ
	8.2.Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидующих технологий	наличие - 1 отсутствие - 0	наличие программы, плана работы
	8.3. Работа с обучающимися с ОВЗ	наличие - 3 отсутствие - 0	справка зам.директора по ВР
9.Участие и проведение общешкольных и городских мероприятий	9.1. Участие и проведение общешкольных и городских мероприятий (по приказу)	школьный уровень - 1 муниципальный уровень - 3	приказ
10.Экспертная деятельность	10.1. Участие в составе оргкомитетов, жюри, творческих групп	школьный уровень - 3 муниципальный уровень - 4	приказ
11.Наличие социальных связей со сторонними учреждениями	11.1. Общественные организации, учреждения дополнительного образования и др.	разовое - 2 систематически-3	справка зам. директора по ВР, письма

12. Исполнительская дисциплина	12.1. Наличие благодарностей и положительных отзывов сторонних лиц, организаций, ведомств	наличие – 3 отсутствие -0	наличие благодарностей, отзывы и др.
13. Повышение профессиональной компетентности	13.1. Использование разных форм обучения для самообразования	дистанционно – 2 очно -4	сертификаты, удостоверения и др.
	13.2. Участие в профсообществах	сетевые – 2 городские -3 региональные-4	Скриншот электронных СМИ

Критерии эффективности деятельности социального педагога

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикатор оценивания	Источник информации
1.Уровень профессиональной культуры социального педагога	1.1.Доля обучающихся охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)	до 50% -1 до 80% -2 более 80% -5	Программа курса социальной адаптации, реабилитации детей, аналитическая справка
	1.2.Участие в исследовательской деятельности социального педагога.	школьный –1 муниципальный -3 региональный -5	Дипломы, грамоты, приказ о подведении итогов
	Участие в профессиональных мероприятиях различного уровня	школьный –1 муниципальный -3 региональный -5	грамоты, дипломы, сертификаты
	1.3.Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту (наличие журнала с подписями)	ниже уровня прошлого года – 0 на уровне прошлого года –1 выше уровня прошлого года –5	Программа курса профессиональной ориентации, справка- подтверждение с указанием доли учащихся
	1.4.Наличие социальной программы детей с девиантным поведением	наличие-3 отсутствие -0	приказ
	1.5.Снижение количества несовершеннолетних, состоящих на учете в УМВД, ТКДНи ЗП	снижение-3 увеличение -0	справка по итогам года зам директора по ВР

	1.6.Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры	менее 20 % – 0 от 20% до 80% - 1 более 80% -3	справка зам.директора по ВР
2. Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребенка	2.1.Проведение мероприятий по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей)	наличие-3 отсутствие -0	Аналитическая справка, фото- материалы, приказ зам.директора по ВР
	2.2.Деятельность педагога по защите прав опекаемых детей, обучающихся (воспитанников) в оформлении правоустанавливающих документов	ведется не систематически–1 систематически - 3	Списки детей, справки установленного образца
	Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий	работа по потребности семей, находящихся в социально опасном положении, опекаемых детей нет-0 есть -3	Аналитические справки, социальный паспорт, документация по внутришкольному учету
		взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций нет-0 есть -3	служебная записка зам.директора по ВР
3.Динамика образовательно-профилактической работы с обучающимися и родителями	3.1.Взаимодействие с родителями обучающихся	отсутствие анализа – 0 ведется частичный анализ-1 полный анализ-3	Журнал учета консультаций за год, анализ анкетирования,
	3.2.Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью	менее 20 % – 0 от 20% до 80% - 1 более 80% - 3	документация по внутришкольному учету

	3.3. Охват детей с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда в каникулярное время	менее 20 % – 0 от 20% до 80% - 1 более 80% - 2	справка из центра занятости, копия трудовой книжки обучающихся
	3.4. Работа с детьми ОВЗ	ведется-4 не ведется -0	служебная записка зам.директора по УР
4. Результативность участия социального педагога в методической и инновационной деятельности	4.1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах (очное участие)	на школьном уровне – 1 на муниципальном уровне- 2 на региональном уровне 3	Программы методических мероприятий, сертификаты, грамоты, благодарственные письма
	4.2. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий на сайтах федерального значения	наличие-5 отсутствие -0	
	4.3. Участие социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями	муниципальный уровень – 2 региональный уровень-3	План работы, копии протоколов совещаний, методобъединений, приказы, справки об участии
7. Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности	7.1. Привлечение обучающихся к исследовательской деятельности (школьный уровень)	5	приказ
	7.2. Привлечение обучающихся к исследовательской деятельности (очный этап) в городском Слете научных обществ, в муниципальном, региональном, всероссийском уровне НОУ и «Шаг в будущее» и др.	3	грамоты, сертификаты, дипломы

8. Создание образовательной инфраструктуры	8.1. Формирование комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и т.д.) по итогам осмотра кабинетов 3 раза в год (сентябрь, январь, май)	1	справка специалист по ОТ
	8.2. Модернизация учебного кабинета, увеличение материальных ресурсов, привлечение спонсорских средств	3	акт дарения
9. Обеспечение качественного образования	9.1. Наличие и реализация плана мероприятий, индивидуальных маршрутов одаренных обучающихся (подготовка к олимпиадам, интеллектуальным и творческим конкурсам)	5	приказ
	9.2. Привлечение к дистанционным олимпиадам, творческим конкурсам	1	сертификаты, грамоты, дипломы
	9.3*. Участие детей в интеллектуальных, творческих и спортивных конкурсах (по линии департамента образования)	муниципального уровня-2 регионального уровня-4 всероссийского уровня-5	сертификаты, грамоты, дипломы
10. Участие педагога в разработке и реализации основной и дополнительной образовательной программы	10.1. Наличие материалов, подтверждающих участие в разработке и реализации основной и дополнительной образовательной программы в соответствии с нормативными документами (рабочей программы, мониторинга педагога, портфолио достижений)	5	справка зам.директора по МР по итогам года
11. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	11.1. Наличие замечаний вышестоящих органов (качественное и своевременное исполнение предписаний)	наличие-0 отсутствие -5	Акты, справки, докладные, заявления

ностей	11.2.Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	отсутствие-3 наличие -0	
--------	---	----------------------------	--

Критерии эффективности деятельности педагога-психолога

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикатор оценивания	Источник информации
1.Уровень профессиональной культуры социального педагога	1.1.Доля обучающихся охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)	до 50% -1 до 80% -2 более 80% -5	Программа курса социальной адаптации, реабилитации детей, аналитическая справка
	1.2.Участие в исследовательской деятельности социального педагога.	школьный -1 муниципальный - 3 региональный -5	Дипломы, грамоты, приказ о подведении итогов
	Участие в профессиональных мероприятиях различного уровня	школьный -1 муниципальный - 3 региональный -5	грамоты, дипломы, сертификаты
	1.3.Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту (наличие журнала с подписями)	ниже уровня прошлого года - 0 на уровне прошлого года -1 выше уровня прошлого года -5	Программа курса профессиональной ориентации, справка-подтверждение с указанием доли учащихся
	1.4.Наличие социальной программы детей с девиантным поведением	наличие-3 отсутствие -0	приказ
	1.5.Снижение количества несовершеннолетних, состоящих на учете в УМВД, ТКДНи ЗП	снижение-3 увеличение -0	справка по итогам года зам директора по ВР
	1.6.Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры	менее 20 % - 0 от 20% до 80% - 1 более 80% -3	справка зам.директора по ВР
2. Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребенка	2.1.Проведение мероприятий по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей)	наличие-3 отсутствие -0	Аналитическая справка, фото- материалы, приказ зам.директора по ВР

	2.2.Деятельность педагога по защите прав опекаемых детей, обучающихся (воспитанников) в оформлении правоустанавливающих документов	ведется не систематически-1 систематически -3	Списки детей, справки установленного образца
	Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий	работа по потрапажу семей, находящихся в социально опасном положении, опекаемых детей нет-0 есть -3	Аналитические справки, социальный паспорт, документация по внутришкольному учету
		взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций нет-0 есть -3	служебная записка зам.директора по ВР
3.Динамика образовательно-профилактической работы с обучающимися и родителями	3.1.Взаимодействие с родителями обучающихся	отсутствие анализа – 0 ведется частичный анализ-1 полный анализ-3	Журнал учета консультаций за год, анализ анкетирования,
	3.2.Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью	менее 20 % – 0 от 20% до 80% - 1 более 80% - 3	документация по внутришкольному учету
	3.3.Охват детей с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда в каникулярное время	менее 20 % – 0 от 20% до 80% - 1 более 80% - 2	справка из центра занятости, копия трудовой книжки обучающихся
	3.4. Работа с детьми ОВЗ	ведется-4 не ведется -0	служебная записка зам.директора по УР
4.Результативность участия социального педагога в методической и инновационной деятельности	4.1.Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах (очное участие)	на школьном уровне – 1 на муниципальном уровне- 2 на региональном уровне 3	Программы методических мероприятий, сертификаты, грамоты, благодарственные письма

	4.2.Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий на сайтах федерального значения	наличие-5 отсутствие -0	
	4.3.Участие социально-го педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями	муниципальный уровень – 2 региональный уровень-3	План работы, копии протоколов совещаний, методобъединений, приказы, справки об участии
7.Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности	7.1.Привлечение обучающихся к исследовательской деятельности (школьный уровень)	5	приказ
	7.2.Привлечение обучающихся к исследовательской деятельности (очный этап) в городском Слете научных обществ, в муниципальном, региональном, всероссийском уровне НОУ и «Шаг в будущее» и др.	3	грамоты, сертификаты, дипломы
8. Создание образовательной инфраструктуры	8.1. Формирование комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и т.д.) по итогам смотра кабинетов 3 раза в год (сентябрь, январь, май)	1	справка специалист по ОТ
	8.2. Модернизация учебного кабинета, увеличение материальных ресурсов, привлечение спонсорских средств	3	акт дарения
9. Обеспечение качественного образования	9.1. Наличие и реализация плана мероприятий, индивидуальных маршрутов одаренных обучающихся (подготовка к олимпиадам, интеллектуальным и творческим конкурсам)	5	приказ

	9.2. Привлечение к дистанционным олимпиадам, творческим конкурсам	1	сертификаты, грамоты, дипломы
	9.3*. Участие детей в интеллектуальных, творческих и спортивных конкурсах (по линии департамента образования)	муниципальный уровень-2 региональный уровень-4 всероссийский уровень-5	сертификаты, грамоты, дипломы
10. Участие педагога в разработке и реализации основной и дополнительной образовательной программы	10.1. Наличие материалов, подтверждающих участие в разработке и реализации основной и дополнительной образовательной программы в соответствии с нормативными документами (рабочей программы, мониторинга педагога, портфолио достижений)	5	справка зам.директора по МР по итогам года
11.Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	11.1.Наличие замечаний вышестоящих органов (качественное и своевременное исполнение предписаний)	наличие-0 отсутствие -5	Акты, справки, докладные, заявления
	11.2.Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	отсутствие-3 наличие -0	

Критерии эффективности учителя-логопеда

Показатель	Индикатор	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
Критерий 1. Эффективность коррекционной работы с обучающимися, воспитанниками				
Результативность коррекционной помощи, оказанной специалистом	Доля обучающихся, воспитанников, охваченных коррекционной помощью и имеющих положительную динамику, от общего числа охваченных коррекционной помощью по итогам периода	Количество обучающихся, имеющих положительную динамику / количество охваченных коррекционной помощью по итогам периода	10 % максимально 10% - 1	Протоколы ПМПк, локальные акты учреждения

Динамика учебной успешности по результатам коррекционной работы	Доля обучающихся, повысивших компетентностный уровень по предмету по итогам периода	Количество обучающихся, повысивших компетентностный уровень по предмету / численность обучающихся, получающих коррекционную помощь специалиста	10 % - максимум 10% - 1	Анализ результатов учебной деятельности по предметам, протоколы ПМПк, результаты анкетирования
Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставленных услуг специалистом	Доля участников образовательного процесса: родителей, педагогов, удовлетворенных качеством предоставленных услуг специалистом	Количество педагогов, родителей обучающихся, воспитанников, положительно оценивающих деятельность специалиста / общее количество опрошенных	от 75% и выше - 5; 50 - 74% - 3; ниже 50% - 1	Результаты анкетирования
Критерий 2. Эффективность специалиста в организации внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников				
Доля вовлеченных обучающихся, воспитанников в проведение внутришкольных мероприятий	Охват обучающихся, воспитанников участием во внутришкольных мероприятиях	Количество обучающихся, воспитанников, охваченных коррекционной помощью, участвующих в проведении внутришкольных мероприятий / общее число обучающихся, получающих коррекционную помощь специалиста	75% и более - 3 50% - 74% - 2 менее 50% - 1	Документальное подтверждение участия
Уровень достижений обучающихся, воспитанников во внеурочной деятельности (смежной с направлением коррекционной работы)	Результативность участия обучающихся, воспитанников в конкурсах различного уровня	Количество обучающихся, воспитанников, имеющих достижения	международный уровень: победитель - 10; призер - 7; всероссийский уровень: победитель - 10; призер - 7. региональный уровень: победитель - 7; призер - 5; районный уровень: победитель - 7; призер - 5.	Документальное подтверждение участия и статуса

Критерий 3. Результативность методической деятельности специалиста

<p>Результативность презентации собственной методической деятельности</p>	<p>Уровень, статус и результат участия специалиста в конкурсах с результатами самостоятельной методической работы</p>	<p>Количество мероприятий методической направленности, в которых участвовал специалист, и достижения, свидетельствующие о признании и результативности его деятельности</p>	<p>Достижения: всероссийский уровень: победитель - 10; призер - 7. региональный: победитель - 7.; призер - 5.; районный: победитель - 5; призер - 3; Участие: международный - 4 всероссийский - 3 региональный - 2 районный - 1</p>	<p>Документальное подтверждение участия и наличие в программе мероприятия презентации деятельности специалиста, наличие дипломов (сертификатов) победителей или призеров</p>
<p>Участие специалиста в инновационной деятельности ОУ: 1. Результативность участия в инновационной деятельности ОУ (П 7)</p>	<p>Разработка и реализация инновационной идеи (проекта)</p>	<p>Вклад специалиста в инновационную деятельность</p>	<p>Автор реализуемой инновационной идеи (проекта) - 15; член коллектива (рабочей группы) - 6; участник внедрения продукта (проекта) - 2</p>	<p>Документальное подтверждение статуса участника</p>
<p>2. Сопровождение специалистом инклюзивного образования (П8)</p>		<p>Количество разработанных и представленных рекомендаций, программ, консультаций для участников образовательного процесса</p>	<p>За каждое - 1</p>	<p>Наличие утвержденных программ сопровождения, продукта для консультирования и рекомендаций</p>
<p>3. Участие специалиста в развитии сетевых форм взаимодействия</p>		<p>Интенсивность (количество) совместных мероприятий:</p>	<p>1 2 3</p>	<p>локальный акт учреждения</p>
		<p>с 1 организацией (учреждением)</p>	<p>1</p>	
		<p>с 2 организациями (учреждениями)</p>	<p>2</p>	
		<p>с 3 и более организациями</p>	<p>3</p>	

4. Участие специалиста в деятельности профессионального сообщества (не ниже муниципального уровня) - руководство учебно-методическим объединением - работа в краевой методической комиссии - осуществление профессиональной экспертизы и др.		федеральный	7	Документальное подтверждение участия специалиста
		окружной	5	
		муниципальный	3	
Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Уровень, вид и периодичность представления консультаций, мастер-классов, открытых уроков, семинаров	Количество разработанных и представленных консультаций, мастер-классов, открытых уроков, семинаров	Организация собственной страницы на сайте (сайт, блог) - 10; Организация веб-консультаций для учащихся, родителей - 10; семинар по предмету регионального или всероссийского уровня - 5 каждый; мастер-класс - 3 за каждый открытый уроки, вебинары - 1	Документальное подтверждение проведенного мероприятия

Критерии эффективности инструктора по физической культуре

Показатель эффективности	Проявление показателя	Подтверждающие документы	индикатор оценивания
1.1. Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Аналитическая справка с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие

		их результативности	
1.2. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья воспитанников при организации образовательного процесса	Справка об итогах диагностических исследований с указанием конкретных здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых инструктором по физической культуре, а также методов диагностики результативности их применения; копии писем, приказов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.3. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников	Использование технологий и методик лично ориентированного взаимодействия	Справка с указанием конкретных технологий и методик лично ориентированного взаимодействия, применяемых инструктором по физической культуре, а также диагностики результативности их применения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Реализация инструктором по физической культуре образовательных программ для работы с одаренными детьми	Копия лицензии, справка о доле воспитанников, нуждающихся в вышеперечисленных программах	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.4. Позитивная динамика физического развития воспитанников	Наличие динамики индивидуального физического развития детей	Материалы педагогической диагностики (схемы, графики, диаграммы, таблицы и комментарии к ним) за три года, с указанием используемых диагностических методик	0 – отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.5. Достижения воспитанников на конкурсных мероприятиях спортивной, патриотической, краеведческой направленности	Официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях различного уровня	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Муниципальный 1 – участие 2 – победа Региональный 2 – участие 3 – победа

			Федеральный, международный 3 – участие 4 – победа
1.6. Организация педагогом студийно-кружковой работы	Руководство кружком, секцией (в соответствии с СанПиН)	Распорядительные документы, перспективные планы работы кружков и секций	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.7. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.8. Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	Презентация профессионального мастерства в рамках профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня	Аналитическая справка, копии сертификатов, дипломов и т.д.	Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный, - 3
1.9. Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности	Результативность исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента)	Копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	3

Критерии эффективности воспитателя

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Подтверждающие документы	индикатор
1. Учебные результаты воспитанников ГПД	Положительная динамика учебных результатов воспитанников ГПД	Справка заместителя директора по УР	наличие-1
			отсутствие-0
2. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	2.1. Организация горячего питания за родительскую плату не менее 70% обучающихся: 70% - 100% 30% - 69%	справка социального педагога (по питанию)	1 0,5

	ниже 30%		0
	2.2.Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин		наличие-0.5
			отсутствие-0
	Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки) и т.д.		наличие -1
			отсутствие-0
3. Результативность внеурочной деятельности воспитанников ГПД	3.1. Вовлечение обучающихся в кружковую работу		наличие-1
			отсутствие-0
	32.2. Вовлечение обучающихся ГПД в жизни школы		наличие-1 отсутствие-0
4. Организация воспитательной деятельности	4.1. Подготовленный и реализованный социальный проект: наличие представление на муниципальном уровне призер или победитель		0,5 1 2
	4.2. Проведение общешкольных мероприятий с участием родителей (не менее 2-х) с фото/видео материалами результативное участие в городских мероприятиях		1 2
5. Результативность собственной педагогической деятельности	5.1. Участие в конкурсе профессионального мастерства «Педагог года»: заочный этап очный этап финалист суперфиналист победитель	грамоты, сертификаты, дипломы	0,5 1 2 3 5
	5.2. Участие в профессиональных конкурсах: "Педагогический дебют", "Сердце отдаю детям", "Педагогические инициативы", "А я делаю так",	грамоты, сертификаты, дипломы	

	"Наша новая школа" (за каждый конкурс отдельно)		
	- участие в заочном этапе		0,5
	- участие в очном этапе		1
	- номинация на муниципальном уровне		2
6. Уровень коммуникативной и исполнительской культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	6.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагога.		наличие-0 отсутствие-1
7. Участие педагога в разработке и реализации основной и дополнительной образовательной программы	7.1. Наличие материалов, подтверждающих участие в разработке и реализации основной и дополнительной образовательной программы (рабочей программы, мониторинга педагога, портфолио достижений)		1

Критерии интенсивности и высоких результатов работы специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащих, рабочих

Направление	Целевые показатели	Критерии интенсивности и высоких результатов работы	Индикатор количественной оценки результатов (%)
Высокие результаты работы	наличие нормативной базы, в том числе локальных актов, приказов и т.д.	- в полном объеме	3
		- не в полном объеме	1
		- отсутствие	0
	предписания и замечания вышестоящих и надзорных органов	- наличие	0
		- отсутствие	3
	обоснованные жалобы со стороны участников образовательных отношений	- наличие	0
		- отсутствие	3
	нарушения качественного оформления необходимой документации	- наличие	3
		-отсутствие	0

нарушения регламентированных сроков сдачи и размещения отчетов, контрактов и другой документации; сроков выполнения заявок, заданий и поручений	- наличие	0	
	- отсутствие	3	
достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	- достигнуто	5	
	- не достигнуто	0	
наличие в открытом доступе механизмов и порядка распределения стимулирующего фонда работников и др. (регулярное обновление изменений)	- систематически	3	
	- единично	1	
результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	- наличие замечаний	0	
	- отсутствие замечаний	3	
высокие результаты исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	- от 95% до 100% (полугодие не менее 45%; 9 месяцев не менее 70%);	5	
	- до 94,9% и ниже	0	
просроченная кредиторская задолженность	- отсутствие	5	
	- наличие	0	
недостачи, утери	- наличие	0	
	- отсутствие	3	
соблюдение санитарных норм качества уборки помещений/территорий	- наличие нарушений	0	
	- отсутствие	1	
сохранность оборудования и инвентаря (оценивается содержание инвентаря)	- наличие	0	
	- отсутствие	2	
реализация муниципальной программы организации каникулярного отдыха обучающихся	- в одну смену	1	
	- в две смены	2	
	- в три смены	3	
реализация, эффективное прогнозирование и исполнение иных целевых средств и муниципальных программ	наличие	5	
	отсутствие	0	
Интенсивность работы	городские семинары и совещания	выступление	3

работа с автоматической системой пожарной сигнализации и «Стрелец-Мониторнг»		2
Выполнение плотницких, столярных работ		3
дополнительная санитарная обработка, дезинфекция и мойка мусорных контейнеров мест, общего пользования в период эпидемии гриппа, ОРВИ и др. инфекционных заболеваний, мед. кабинета	-разовая	5
уход за комнатными/уличными растениями		2
работа с бактерицидными лампами	в соответствии с приказом по школе	2
выполнение текущих мелких ремонтных работ (на территории)	в течении года	3
обновление сайта образовательной организации и размещенной на нем информации о деятельности образовательной организации в соответствии с правилами размещения в сети интернет	-наличие информационного наполнения:	
	-от 90 до 100 %;	3
	-от 75% до 89,9%	2
	-ниже 75%	1
применение информационных технологий и обеспечение широкого использования электронных ресурсов (http://bus.gov.ru/public/home.html , http://zakupki.gov.ru/epz/main/public/home.html , СбиС++,«УРМ Бюджет», «Школьное питание», «Обращение граждан» и др.)	- наличие более 3	5
	- наличие 2	2
	- наличие 1	1
внедрение новых информационных программ с целью оптимизации деятельности учреждения	- не ведется	0
	- единичные	1
	-систематические	3
привлечение дополнительных внебюджетных средств на цели и развитие учреждения	- наличие	5
	- отсутствие	0
оперативная работа с электронной	- наличие	2

почтой ОУ по направлению работы (прием и отправка электронной почты через электронные средства связи)	-отсутствие	0
содействие и реализация средств для создания рабочих мест для несовершеннолетних	- наличие	5
	- отсутствие	0
участие в конкурсах профессионального мастерства	- очный этап	3
	- заочный этап	1
организация выставок	- школьный уровень	2
	- муниципальный уровень	3
работа со сторонними организациями для оптимизации деятельности учреждения	-разовая	1
	-постоянная	3
работа в комиссиях, не связанных с должностными обязанностями	-в 1 комиссии	1
	-в 2 комиссиях	2
	- в более 2 комиссиях	3
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных сетей и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации	- наличие обеспечения	5
	-оперативное устранение	2
	-не обеспечение	0
работа со срочными запросами	По уровню сложности:	
	- легкоформируемый	1
	-формируемы коллегиально	3
	-одним специалистом	5
работа на копировально-множительной технике	-разовая	2
	-постоянная	3
подшивка документов, оформление и сдача документов в архив по законченному делопроизводству	-разовая	1
	-постоянная	3

содействие в организации проведения мероприятий, направленных на профилактику пожарной безопасности	-постоянная	2
разгрузочно-погрузочные работы (материальных ценностей, мусор)	-легкие работы	1
	-разовые тяжести	2
	-систематические	3
курьерская работа	-разовая	1
	-систематическая	3
обновление информационных стендов	-разовая	1
	-постоянная	2
мелкий ремонт и обслуживание оргтехники	-разовая	2
	-постоянная	5
статистическая отчетность	-годовая	1
	-ежемесячная, ежеквартально	5
взаимодействие с ФСС, ПФ, ФНС через электронные информационные системы		2
эффективное административное дежурство	в соответствии с приказом по школе	2
оформление и выдача доверенности и контроль за их исполнением	-разовая	1
	-постоянная	3
работа и сверка с поставщиками и подрядчиками	-разовая	1
	-постоянная	3
работа с заявками подрядчиков по усовершенствованию бухгалтерских и иных информационных программ	-разовая	1
	-постоянная	3
выдача справок по месту требования		3
ведение воинского учета		3
работа по оформлению материалов к награждению работников муниципального, окружного, федерального значения	-разовая	1
	-постоянная	5
работа с банковскими картами, электронными списками		3

мониторинг «Югра» в информационной сети (ежемесячно)		3
работа по организации контроля доступа, оформление чипов		3
работа с системой видеонаблюдения		3
обязанности водителя		3
исполнение обязанностей контрактного служащего	в соответствии с приказом по школе	5

Приложение 9
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 5»

**Размеры основных видов обязательных
выплат компенсационного характера**

№ п/п	Вид выплат	Категория работников	Размер выплат по отношению к окладу (должностному окладу)
1.	За работу в ночное время	все работники	35% за каждый час работы в ночное время
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	все работники	не менее чем в двойном размере
3.	За тяжелую работу, за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда	до 12%