

Утверждаю
Директор МБОУ «СШ №13»
_____ Т.Н. Корнилова
Приказ от 30.11.2017 г. № 1168/01-11

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
_____ Т.А.Филяюшкина

Принято на собрании трудового коллектива
Протокол № 29 от « 30 ноября » 2017г.

Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ№13»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников МБОУ «СШ № 13» (далее работники, организация, департамент образования).

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 настоящим 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 работников 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, находящийся 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 окладов (должностных окладов) работников организации, в размере 6 050 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.

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 профессиональ-

ных 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 организации, его заместителей, главного бухгалтера 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, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или 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, 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, 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.

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 Российской Федерации по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения атте-

станции 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 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 руководителю, специалистам и служащим 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 и повышающего коэффициента за награды и звания, 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 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 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 ор-

ганизации.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы 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) 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 процентах 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 или оклада рабочего. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам, включая работников вышедших из отпуска по уходу за ребенком (до 3-х лет) 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 (разовой) 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.

Перечень оснований для выплаты премии за особые достижения:

№ п/п	Основание	Размер выплаты	
1.	Наличие победителей и Призеров муниципального, регионального, заключительного этапов всероссийской олимпиады	муниципальный	
		1 место	5000 рублей
		2 место	4000 рублей
		3 место	3000 рублей
		региональный	
		1 место	8000 рублей
		2 место	6000 рублей
		3 место	4000 рублей
		всероссийский	
		1 место	10 000 рублей
		2 место	8000 рублей
		3 место	6000 рублей
2.	Наличие победителей и призеров городского Слета научных обществ	муниципальный	
		1 место	5000 рублей
		2 место	4000 рублей
		3 место	3000 рублей
		региональный	
		1 место	8000 рублей
		2 место	6000 рублей
		3 место	4000 рублей
		всероссийский	
		1 место	10 000 рублей
		2 место	8000 рублей
		3 место	6000 рублей
3.	Наличие победителей и призеров регионального и заключительного этапов всероссийской конференции «Шаг в будущее»	муниципальный	
		1 место	5000 рублей
		2 место	4000 рублей
		3 место	3000 рублей
		региональный	
		1 место	8000 рублей
		2 место	6000 рублей
		3 место	4000 рублей

		всероссийский	
		1 место	10 000 рублей
		2 место	8000 рублей
		3 место	6000 рублей
4.	Наличие победителей и призеров городского фестиваля «Самотлорские роднички»	муниципальный	
		1 место	3000 рублей
		2 место	2000 рублей
		3 место	1000 рублей
5.	Наличие победителей и призеров городского конкурса социальных проектов «Я гражданин России», « Все мы вартовчане», «Новогодний Нижневартовск»	муниципальный	
		1 место	3000 рублей
		2 место	2000 рублей
		3 место	1000 рублей
6.	Наличие победителей и призеров городской олимпиады «Юниор»	муниципальный	
		1 место	3000 рублей
		2 место	2000 рублей
		3 место	1000 рублей
7.	Наличие победителей и призеров соревнований школьников. «Президентские спортивные игры», «Президентские состязания»	муниципальный	
		1 место	5000 рублей
		2 место	4000 рублей
		3 место	3000 рублей
		региональный	
		1 место	8000 рублей
		2 место	6000 рублей
		3 место	4000 рублей
		всероссийский	
		1 место	10 000 рублей
		2 место	8000 рублей
		3 место	6000 рублей
8.	Участие педагогических работников в конкурсе профессионального мастерства «Педагог года»	муниципальный	
		победитель	15 000 рублей
		суперфиналист	10 000 рублей
		финалист	5000 рублей
		региональный	
		победитель	20 000 рублей
		суперфиналист	15 000 рублей
		финалист	10 000 рублей
		всероссийский	
		победитель	25 000 рублей
		суперфиналист	20 000 рублей
		финалист	15 000 рублей
9.	Сопровождение участника конкурса профессионального мастерства «Педагог года»	муниципальный	2000 рублей

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

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

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

Предельный размер премияльной выплаты по итогам работы за год составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам за отработанное время в календарном году, в которое включается время работы по табелю учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

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 3 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 год, устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению и утверждаются локальным актом организации.

Решение о премиальных выплатах работников по итогам работы за год принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной 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 6 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.

7.2. 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 деятельности 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 7-9 к настоящему Положению. Показатели качества оказываемых муниципальных услуг, достижения показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов производятся на основании отчетов организации 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 ко-

миссией 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, форма которого утверждается приказом директора департамента образования.

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

в организации со штатной численностью от 100 до 249 единиц- 10%;

Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем организации 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 вы-

плат заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, 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.

Зарплата 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 организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Зарплата 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 организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику ее 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.

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 организации, его заместителей, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен быть ниже 1,5 месячного фонда заработной платы по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) работника. При этом количество месячных фондов заработной платы, направляемых на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, устанавливается единым для всех работников организации.

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 при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска 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 - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 9 марта – День города;
- 10 декабря - День образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;
- отраслевой профессиональный праздник 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 города 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере 10 тысяч рублей в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейным датам, засчитываются в том числе, периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта, социальной защиты населения до ликвидации, смены собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) или реорганизации их в форму муниципального учреждения, в том числе до образования города Нижневартовска, путем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что работник имеет данный трудовой стаж в одной из вышеперечисленных сфер деятельности.

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 из числа педагогических работников 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 организации главного бухгалтера.

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

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1.	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 муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города)			
2.2.	Коэффициент квалификации	квалификационная категория (специалист):			
		высшая категория		0,20	

	первая категория		0,10	
	вторая категория		0,05	
	государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:			
	ордена, медали, знаки	0,20	0,20	0,20
	почетные, спортивные звания:			
	"Народный..."	0,25	0,25	0,25
	"Заслуженный..."	0,20	0,20	0,20
	"Мастер спорта..."	0,05	0,05	0,05
	"Мастер спорта международного класса..."	0,15	0,15	0,15
	"Гроссмейстер..."	0,05	0,05	0,05
	"Лауреат премий Президента Российской Федерации", "Лауреат премий Правительства Российской Федерации"	0,15	0,15	0,15
	почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования	0,05	0,05	0,05
	почетные звания в сфере культуры:			
	"Лауреат международных конкурсов, выставок"	0,15	0,15	0,15
	"Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации"	0,05	0,05	0,05
	награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (в сфере образования), в том числе:			
	медали, знаки	0,15	0,15	0,15
	почетные звания	0,15	0,15	0,15
	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
	ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:			
	Золотой знак отличия	0,20	0,20	0,20
	медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15	0,15	0,15

		нагрудный знак "Почетный работник...", почетные звания "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения"	0,15	0,15	0,15
		иные нагрудные знаки, за исключением знака "За милосердие и благотворительность"	0,05	0,05	0,05
		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	1,00		
		уровень 2 - заместители руководителей	0,80		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

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

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
2. Общеобразовательные организации		
2.1.	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 на ставку работы);	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).	0,10
2.2.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.3.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.4.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы) Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05

2.5.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.6.	Работа педагогических работников, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы.	0,10
2.7.	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
2.8.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
2.9.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.10.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
2.11.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
2.12.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20

**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,	0,05	

	осуществляющего управление в сфере образования	
	почетные звания в сфере культуры:	
	«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

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	общеобразовательные организации			
1.1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал			
1.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых выплата на срок не менее 6 месяцев, с даты приема на работу - не менее 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.1.2.	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
1.1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	Не более 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	0 - 50%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты

			получения результата	труда
2.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	Не более 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «СШ №13»

ПОКАЗАТЕЛИ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

№ 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 МБОУ «СШ №13»

**Коэффициенты
почасовой оплаты труда работников,
привлекаемых к работе в организации**

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент		
		профессор, доктор 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

**ПАРАМЕТРЫ
И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЯ МБОУ «СШ № 13»**

1. Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителя МБОУ «СШ № 13», реализующих 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 государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов города, мероприятий муниципальной системы образования		- организация пунктов 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

Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника – заместителя директора

(ФИО)

за предыдущий учебный год

Показатели эффективности	Критерий эффективности деятельности педагогического работника	Шкала оценивания	Максимально возможное количество %
1. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	Представление педагогического опыта и результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности работника школы в различных профессиональных мероприятиях: педсоветы, секции, ГМО, ресурсные центры, пилотные и стажерские площадки, жюри, комиссии, судейства и пр., публикации методического и педагогического характера в профессиональных и периодических изданиях, в школьном «Педагогическом вестнике»	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
2. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности работника	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
3. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность работника	2% – отсутствие обоснованной жалобы, 0 % – наличие обоснованной жалобы	2%

4. Участие работника в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие работника в разработке и реализации основной образовательной программы	3% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	3%
5. Участие педагогического работника в разработке и реализации программы развития школы	Участие педагогического работника в разработке и реализации программы развития школы	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
6. Создание образовательной инфраструктуры. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Участие в формировании и развитии комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
7. Эффективное использование ресурсов	Реализация социокультурных мероприятий (конкурсы, олимпиады, фестивали, конференции, торжественные мероприятия и др.) во взаимодействии с внешней средой	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
8. Результативность участия обучающихся в интеллектуальной деятельности по предмету и внеучебной деятельности	Обеспечение участия обучающихся школы в интеллектуальных мероприятиях.	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
9. Результативность участия обучающихся в художественно – эстетической, спортивной, военно – патриотической, социальной, экологической и пр. внеучебной деятельности и в мероприятиях по безопасности	Эффективное управление, обеспечивающее результативность участия обучающихся школы в мероприятиях художественно – эстетической, спортивной, военно – патриотической, социальной, экологической направленности и по безопасности	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
10. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся и их безопасности	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, безопасных условий	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%

11. Результативность представления опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	Представление опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	7% - имеется 0% - не имеется	7%
12. Общественное признание опыта работы	Включение информации о педагогическом опыте работы в энциклопедии, галереи, сборники и пр.	25% - имеется 0% - не имеется	25%
			Всего: 50%

Примечание. По каждому критерию прикладываются оригиналы либо копии подтверждающих документов (копии приказов, копии служебных записок, аналитические справки администрации, сводные таблицы и пр.)

Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника – методиста

(ФИО)

за предыдущий учебный год

Показатели эффективности	Критерий эффективности деятельности педагогического работника	Шкала оценивания	Максимально возможное количество %
1. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	Представление педагогического опыта и результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника школы в различных профессиональных мероприятиях: педсоветы, секции, ГМО, ресурсные центры, пилотные и стажерские площадки, жюри, комиссии, судейства и пр., публикации методического и педагогического характера в профессиональных и периодических изданиях, в школьном «Педагогическом вестнике»	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
2. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
3. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника.	2% – отсутствие обоснованной жалобы, 0 % – наличие обоснованной жалобы	2%

4. Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Участие в мероприятиях, способствующих взаимодействию семьи и школы (родительских собраниях, консультациях, конференциях и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
5. Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие педагогического работника в разработке и реализации образовательной программы	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
6. Создание образовательной инфраструктуры. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Участие в формировании и развитии комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
7. Обеспечение высокого качества методического сопровождения образовательного процесса	Наличие и издание научно-методической продукции, разработанной методистом (методические рекомендации, пособия)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
8. Реализация социокультурных проектов (социальные проекты, научное общество обучающихся, и др.) во взаимодействии с внешней средой	Публичная презентация результатов деятельности по реализации социокультурных проектов городскому сообществу: публикации в различных изданиях, средствах массовой информации, видеорепортажи (на основе подтверждающих материалов)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
9. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
10. Результативность представления опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	Представление опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	7% - имеется 0% - не имеется	7%

11. Общественное признание опыта работы	Включение информации о педагогическом опыте работы в энциклопедии, галереи, сборники и пр.	25% - имеется 0% - не имеется	25%
			Всего: 50%

Примечание. По каждому критерию прикладываются оригиналы либо копии подтверждающих документов (копии приказов, копии служебных записок, аналитические справки администрации, сводные таблицы и пр.)

Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника - учителя

(ФИО)

за предыдущий учебный год

Показатели эффективности	Критерий эффективности деятельности педагогического работника	Шкала оценивания	Максимально возможное количество %
1. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	Представление педагогического опыта и результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника школы в различных профессиональных мероприятиях: педсоветы, секции, ГМО, ресурсные центры, пилотные и стажерские площадки, жюри, комиссии, судейства и пр., публикации методического и педагогического характера в профессиональных и периодических изданиях, в школьном «Педагогическом вестнике»	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
2. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
3. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника	2% – отсутствие обоснованной жалобы, 0 % – наличие обоснованной жалобы	2%

4. Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Участие в мероприятиях, способствующих взаимодействию семьи и школы (родительских собраний, консультациях, конференциях и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
5. Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
6. Создание образовательной инфраструктуры. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Участие в формировании и развитии комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
7. Применение информационных технологий в образовательном процессе	Реализация образовательных программ с использованием информационных технологий	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
8. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих технологий	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
9. Развитие одарённости обучающихся	Работа с одаренными детьми	2% - подготовка одарённых детей к участию в различных мероприятиях (олимпиадах, конкурсах, фестивалях и пр.)	2%
10. Представление опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	Работа в качестве члена жюри, оргкомитета, оценочной комиссии и пр. на региональном/федеральном уровне	7% - имеется 0% - не имеется	7%

11. Общественное признание опыта работы	Включение информации о педагогическом опыте работы в энциклопедии, галереи, сборники и пр.	25% - имеется 0% - не имеется	25%
			Всего: 50%

Примечание. По каждому критерию прикладываются оригиналы либо копии подтверждающих документов (копии приказов, копии служебных записок, аналитические справки администрации, сводные таблицы и пр.).

Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника - социального педагога

(ФИО)

за предыдущий учебный год

Показатели эффективности	Критерий эффективности деятельности педагогического работника	Шкала оценивания	Максимально возможное количество %
1. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	Представление педагогического опыта и результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника школы в различных профессиональных мероприятиях: педсоветы, секции, ГМО, ресурсные центры, пилотные и стажерские площадки, жюри, комиссии, судейства и пр., публикации методического и педагогического характера в профессиональных и периодических изданиях, в школьном «Педагогическом вестнике»	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
2. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
3. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника	2% – отсутствие обоснованной жалобы, 0 % – наличие обоснованной жалобы	2%
4. Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Участие в мероприятиях, способствующих взаимодействию семьи и школы (родительских собраниях, консультациях, конференциях и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%

5. Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
6. Создание образовательной инфраструктуры. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Участие в формировании и развитии комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
7. Динамика правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних в школе к концу учебного года	Оценивается динамика правонарушений и преступлений в школе к концу учебного года среди несовершеннолетних	2% – снижение, 0 % – отсутствие снижения	2%
8. Организация внеурочного времени обучающихся, находящихся в СОП	Трудоустройство обучающихся, находящихся в СОП	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
9. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
10. Результативность представления опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	Представление опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	7% - имеется 0% - не имеется	7%
11. Общественное признание опыта работы	Включение информации о педагогическом опыте работы в энциклопедии, галереи, сборники и пр.	25% - имеется 0% - не имеется	25%
			Всего: 50%

Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника – педагога-психолога

(ФИО)

за предыдущий учебный год

Показатели эффективности	Критерий эффективности деятельности педагогического работника	Шкала оценивания	Максимально возможное количество %
1. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	Представление педагогического опыта и результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника школы в различных профессиональных мероприятиях: педсоветы, секции, ГМО, ресурсные центры, пилотные и стажерские площадки, жюри, комиссии, судейства и пр., публикации методического и педагогического характера в профессиональных и периодических изданиях, в школьном «Педагогическом вестнике»	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
2. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
3. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника	2% – отсутствие обоснованной жалобы, 0 % – наличие обоснованной жалобы	2%

4. Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Участие в мероприятиях, способствующих взаимодействию семьи и школы (родительских собраниях, консультациях, конференциях и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
5. Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
6. Создание образовательной инфраструктуры. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Участие в формировании и развитии комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
7. Результативность психолого-педагогической деятельности	Увеличение количества обучающихся, вовлеченных во внеучебную деятельность психолого-педагогического направления (психологический клуб, психологическая площадка, психологические кружки, секции и т.п.) от общего количества обучающихся на начало года	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
8. Развитие методической базы по психологическому сопровождению образовательного процесса	Разработка педагогом-психологом методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария, обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса (внешняя рецензия от профессионального сообщества)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
9. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
10. Результативность представления опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	Представление опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	7% - имеется 0% - не имеется	7%

11. Общественное признание опыта работы	Включение информации о педагогическом опыте работы в энциклопедии, галереи, сборники и пр.	25% - имеется 0% - не имеется	25%
			Всего: 50%

Примечание. По каждому критерию прикладываются оригиналы либо копии подтверждающих документов (копии приказов, копии служебных записок, аналитические справки администрации, сводные таблицы и пр.)

Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника – педагога-организатора

(ФИО)

за предыдущий учебный год

Показатели эффективности	Критерий эффективности деятельности педагогического работника	Шкала оценивания	Максимально возможное количество %
1. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	Представление педагогического опыта и результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника школы в различных профессиональных мероприятиях: педсоветы, секции, ГМО, ресурсные центры, пилотные и стажерские площадки, жюри, комиссии, судейства и пр., публикации методического и педагогического характера в профессиональных и периодических изданиях, в школьном «Педагогическом вестнике»	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
2. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
3. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника.	2% – отсутствие обоснованной жалобы, 0 % – наличие обоснованной жалобы	2%

4. Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Участие в мероприятиях, способствующих взаимодействию семьи и школы (родительских собраниях, консультациях, конференциях и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
5. Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
6. Создание образовательной инфраструктуры. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Участие в формировании и развитии комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
7. Успешность педагогического работника по вовлечению обучающихся в систему дополнительного образования	Увеличение количества обучающихся, вовлеченных в систему дополнительного образования, в сравнении со средним показателем по школе	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
8. Организация работы по взаимодействию с внешней средой	Реализация социокультурных проектов, направленных на взаимодействие с внешней средой	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
9. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
10. Результативность представления опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	Представление опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	7% - имеется 0% - не имеется	7%
11. Общественное признание опыта работы	Включение информации о педагогическом опыте работы в энциклопедии, галереи, сборники и пр.	25% - имеется 0% - не имеется	25%
			Всего: 50%

Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника – педагога-психолога

(ФИО)

за предыдущий учебный год

Показатели эффективности	Критерий эффективности деятельности педагогического работника	Шкала оценивания	Максимально возможное количество %
1. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	Представление педагогического опыта и результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника школы в различных профессиональных мероприятиях: педсоветы, секции, ГМО, ресурсные центры, пилотные и стажерские площадки, жюри, комиссии, судейства и пр., публикации методического и педагогического характера в профессиональных и периодических изданиях, в школьном «Педагогическом вестнике»	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
2. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
3. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника	2% – отсутствие обоснованной жалобы, 0 % – наличие обоснованной жалобы	2%

4. Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Участие в мероприятиях, способствующих взаимодействию семьи и школы (родительских собраниях, консультациях, конференциях и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
5. Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
6. Создание образовательной инфраструктуры. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Участие в формировании и развитии комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
7. Результативность психолого-педагогической деятельности	Увеличение количества обучающихся, вовлеченных во внеучебную деятельность психолого-педагогического направления (психологический клуб, психологическая площадка, психологические кружки, секции и т.п.) от общего количества обучающихся на начало года	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
8. Развитие методической базы по психологическому сопровождению образовательного процесса	Разработка педагогом-психологом методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария, обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса (внешняя рецензия от профессионального сообщества)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
9. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
10. Результативность представления опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	Представление опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	7% - имеется 0% - не имеется	7%

11. Общественное признание опыта работы	Включение информации о педагогическом опыте работы в энциклопедии, галереи, сборники и пр.	25% - имеется 0% - не имеется	25%
			Всего: 50%

Примечание. По каждому критерию прикладываются оригиналы либо копии подтверждающих документов (копии приказов, копии служебных записок, аналитические справки администрации, сводные таблицы и пр.)

Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника – педагога дополнительного образования

(ФИО)

за предыдущий учебный год

Показатели эффективности	Критерий эффективности деятельности педагогического работника	Шкала оценивания	Максимально возможное количество %
1. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	Представление педагогического опыта и результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника школы в различных профессиональных мероприятиях: педсоветы, секции, ГМО, ресурсные центры, пилотные и стажерские площадки, жюри, комиссии, судейства и пр., публикации методического и педагогического характера в профессиональных и периодических изданиях, в школьном «Педагогическом вестнике»	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
2. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
3. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника.	2% – отсутствие обоснованной жалобы, 0 % – наличие обоснованной жалобы	2%

4. Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Участие в мероприятиях, способствующих взаимодействию семьи и школы (родительских собраниях, консультациях, конференциях и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
5. Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
6. Создание образовательной инфраструктуры. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Участие в формировании и развитии комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
7. Успешность педагогического работника по вовлечению обучающихся в систему дополнительного образования	Увеличение количества обучающихся, вовлеченных в систему дополнительного образования, в сравнении со средним показателем по школе	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
8. Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	Реализация программы в рамках внеурочной деятельности	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
9. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
10. Результативность представления опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	Представление опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	7% - имеется 0% - не имеется	7%
11. Общественное признание опыта работы	Включение информации о педагогическом опыте работы в энциклопедии, галереи, сборники и пр.	25% - имеется 0% - не имеется	25%

			Всего: 50%
--	--	--	-------------------

Примечание. По каждому критерию прикладываются оригиналы либо копии подтверждающих документов (копии приказов, копии служебных записок, аналитические справки администрации, сводные таблицы и пр.)

Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника – учителя-логопеда

(ФИО)

за предыдущий учебный год

Показатели эффективности	Критерий эффективности деятельности педагогического работника	Шкала оценивания	Максимально возможное количество %
1. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	Представление педагогического опыта и результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника школы в различных профессиональных мероприятиях: педсоветы, секции, ГМО, ресурсные центры, пилотные и стажерские площадки, жюри, комиссии, судейства и пр., публикации методического и педагогического характера в профессиональных и периодических изданиях, в школьном «Педагогическом вестнике»	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
2. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
3. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника.	2% – отсутствие обоснованной жалобы, 0 % – наличие обоснованной жалобы	2%
4. Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Участие в мероприятиях, способствующих взаимодействию семьи и школы (родительских собраниях, консультациях, конференциях и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%

5. Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
6. Создание образовательной инфраструктуры. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Участие в формировании и развитии комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
7. Уровень освоения обучающимися коррекционно-развивающих программ	Увеличение количества обучающихся, повысивших свой уровень речевого развития после работы с логопедом	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
8. Успешность педагогического работника по вовлечению обучающихся в систему коррекционно - развивающего обучения	Увеличение количества обучающихся, охваченных логопедической помощью, в сравнении с запланированными нормами	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
9. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
10. Результативность представления опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	Представление опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	7% - имеется 0% - не имеется	7%
11. Общественное признание опыта работы	Включение информации о педагогическом опыте работы в энциклопедии, галереи, сборники и пр.	25% - имеется 0% - не имеется	25%
			Всего: 50%

Примечание. По каждому критерию прикладываются оригиналы либо копии подтверждающих документов (копии приказов, копии служебных записок, аналитические справки администрации, сводные таблицы и пр.)

Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника – педагога - организатора ОБЖ

(ФИО)

за предыдущий учебный год

Показатели эффективности	Критерий эффективности деятельности педагогического работника	Шкала оценивания	Максимально возможное количество %
1. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	Представление педагогического опыта и результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника школы в различных профессиональных мероприятиях: педсоветы, секции, ГМО, ресурсные центры, пилотные и стажерские площадки, жюри, комиссии, судейства и пр., публикации методического и педагогического характера в профессиональных и периодических изданиях, в школьном «Педагогическом вестнике»	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
2. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
3. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника	2% – отсутствие обоснованной жалобы, 0 % – наличие обоснованной жалобы	2%

4. Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Участие в мероприятиях, способствующих взаимодействию семьи и школы (родительских собраниях, консультациях, конференциях и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
5. Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
6. Создание образовательной инфраструктуры. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Участие в формировании и развитии комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
7. Успешность педагогического работника по вовлечению обучающихся в систему дополнительного образования военно – патриотической направленности	Увеличение количества обучающихся, вовлеченных в систему дополнительного образования военно – патриотической направленности	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
8. Реализация социокультурных проектов (кадетские классы)	Сопровождение кадетских классов, развитие кадетского движения.	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
9. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
10. Результативность представления опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	Представление опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	7% - имеется 0% - не имеется	7%
11. Общественное признание опыта работы	Включение информации о педагогическом опыте работы в энциклопедии, галереи, сборники и пр.	25% - имеется 0% - не имеется	25%

			Всего: 50%
--	--	--	-------------------

Примечание. По каждому критерию прикладываются оригиналы либо копии подтверждающих документов (копии приказов, копии служебных записок, аналитические справки администрации, сводные таблицы и пр.)

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы
инженера-электроника**

№ п/п	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы	Процент от должностного оклада
1	Организация бесперебойной работы учебного процесса: обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, интернета	7
2	Консультирование педагогов и учащихся по различным вопросам технического характера, помощь в восстановлении файлов и документов, удаление вредоносных программ и вирусов на флеш носителях пользователей.	10
3	Своевременное и качественное обновление информации на сайте образовательного учреждения, составление учительских блогов	6
4	Подготовка и техническое сопровождение мероприятий различных уровней	10
5	Оперативная и качественная настройка инфраструктуры, серверного оборудования, высокий уровень профилактических работ, либо своевременное устранение аварийных ситуаций	7
6	Погрузочно-разгрузочные работы разового характера (малого объема)	10
7	Фото и видеосъемка школьных мероприятий, обработка, монтаж	10
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	50

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы
уборщиц служебных помещений**

№ п/п	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы	Процент от оклада рабочего
1	Оперативность наблюдений за сохранностью оборудования и имуществом учреждения	3
2	Мелкий текущий ремонт (в течение учебного года)	5
3	Содержание и уход за витринами	4
4	Работы связанные с озеленением школьных помещений	30
5	Рациональное использование моющих, чистящих, дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря	4
6	Контроль за работой «Дезаров» в помещении школы	4
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	50

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы
лаборанта**

№ п/п	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы	Процент от должностного оклада
1	Обеспечение сохранности и рационального использования учебного оборудования	4
2	Своевременная и качественная подготовка приборов, ТСО, аппаратуры к проведению лабораторных работ.	10
3	Экономное использование материальных ресурсов	3
4	Организация бесперебойной работы учебного процесса	3
5	Своевременный и качественный учёт расходных материалов	10
6	Подготовка и сопровождение оборудования в пункт проведения ОГЭ	5
7	Изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий	3
8	Наличие качественных разработок лабораторных уроков с видео-приложениями и компьютерных программ	12
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	50

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы
рабочего КОРЗ**

№ п/п	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы	Процент от оклада рабочего
1	Оперативность наблюдений за сохранностью оборудования и имущества учреждения	3
2	Выполнение незапланированных работ и поручений	3
3	Мелкий текущий ремонт (в течение учебного года)	5
5	Высокий уровень профилактических работ, либо своевременное устранение аварийных ситуаций	5
6	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	4
7	Погрузочно-разгрузочные работы постоянного характера (повышенного объема)	30
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	50

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы
сторожа, вахтера, гардеробщика**

№ п/п	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы	Процент от оклада рабочего
1	Сохранность материальных ценностей и инвентаря внутри школы и прилегающей территории.	10
2	Отсутствие замечаний по соблюдению пропускного режима в выходные дни и ночное время.	5
3	Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, охранной и видео систем.	5
4	Своевременные меры в случае утраты вещей сданных на хранение, и принятие мер к их обнаружению	5
5	Эффективность взаимодействия с родителями, лицами их заменяющими	5
6	Содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	10
7	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	50

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы
водителя**

№ п/п	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы	Процент от оклада рабочего
1	Обеспечение исправного технического состояния автомобиля (мелкий текущий ремонт автомобиля)	10
2	Ответственное отношение к сохранности автомобиля (отсутствие аварий, правонарушений, содержание автомобиля в чистоте)	10
3	Погрузочно-разгрузочные работы постоянного характера (повышенного объема)	30
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	50

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы
дворника**

№ п/п	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы	Процент от оклада рабочего
1	Оперативность наблюдений за сохранностью оборудования и имущества учреждения	3
3	Работы связанные с благоустройством территории	30
4	Погрузочно-разгрузочные работы разового характера (малого объема)	10
5	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние пришкольной территории	7
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	50

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы
кладовщика**

№ п/п	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы	Процент от оклада рабочего
1	Выполнение курьерской работы	5
2	Выполнение непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	5
3	Оперативная текущая работа с обслуживаемыми организациями	10
4	Ежедневный визуальный контроль за санитарно-гигиеническим состоянием здания школы и территории школьного двора	10
5	Контроль над работой «Дезаров» в помещениях школы, ведение журнала учета показателей	5
6	Расчет и контроль вымываемой площади, ежемесячное заполнение журналов генеральных уборок помещений школы	10
7	Систематический контроль над наличием знаков по пожарной безопасности в здании школы	5
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	50

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы
специалиста по ОТ**

№ п/п	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы	Процент от должностного оклада
1	Разработка и своевременное внесение изменений в локальные акты организации по охране труда.	5
2	Контроль за соблюдением цветовой маркировки в учебных кабинетах (ученические столы и стулья).	10
3	Оформление журналов регистрации инструктажей по технике безопасности с впечатанными списками обучающихся.	10
4	Подготовка документации для пришкольного лагеря (осень, весна, лето).	10
5	Контроль над периодичностью проверок огнетушителей, ведение журнала учета первичных средств пожаротушения.	5
6	Систематический контроль над наличием знаков по пожарной безопасности в здании школы	5
7	Своевременное изучение законодательных и нормативных правовых актов, методических материалов по вопросам охраны труда и пожарной безопасности	5
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
заместителя директора по АХР**

№ п/п	Критерии оценки качества труда	Процент от должностного оклада
1	Обеспечение выполнения требований ПБ, электробезопасности и охраны труда	5
2	Своевременное предоставление отчетов и декларации в Росприроднадзор,	3
3	Своевременное заполнение отчетов в программе «Энергоэффективность» и предоставление информации в департамент ЖКХ	3
4	Подготовка и организация ремонтных работ, подготовка объекта к новому учебному году и отопительному сезону	3
5	Своевременное и качественное выполнение заявок педагогов по обслуживанию кабинетов и мастерских	10
6	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации;	3
7	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	3
8	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросу материально- технического обеспечения	1
9	Контроль за выполняемыми работами подрядчиков и своевременной поставкой товара	10
10	Отсутствие замечаний со стороны руководства по ведению документации, своевременность предоставления отчетов и разработка приказов.	2
11	Своевременный контроль за работой автотранспорта: - проведение инструктажа с водителями - ведение журнала учета выдачи путевых листов - планирование рабочего дня водителя	2
12	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения	5
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	50

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты труда
специалиста по кадрам, секретаря-машинистки, делопроизводителя**

№ п/п	Критерии оценивания качества труда специалиста по кадрам, документоведа, секретаря-машинистки, делопроизводителя	Процент от должностного оклада
1	Ведение школьного архива	5
2	Организация документооборота с вышестоящими организациями и учреждениями города	5
3	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой	5

	отчетности и информации.	
4	Выполнение курьерской работы	5
5	Организация ведения воинского учета	5
6	Оформление листков нетрудоспособности	5
7	Наличие и использование автоматизированных программ для организации учета и отчетности (1С, Контур-Экстерн)	5
8	Своевременный и качественный прием обучающихся; формирование личных дел обучающихся	5
9	Участие в разработке и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы	10
10	Ведение электронного документооборота входящий и исходящей документации	5
11	Наличие и использование автоматизированных программ для организации работы учреждения («АРМ-Директор»)	10
12	Размещение и обновление информации в сети Интернет на порталах «ССТУ.РФ», «Аверс.Зачисление»	5
	Максимальный диапазон выплат	50

Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты труда юриста

№ п/п	Критерии оценивания качества труда юриста	Процент от должностного оклада
2	Организация документооборота с вышестоящими организациями и учреждениями города	5
3	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации.	5
4	Выполнение курьерской работы	5
5	Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы	10
6	Участие в заседании комиссий по проведению котировок, аукционов, конкурсов по закупкам, контроль за исполнением договоров	10
7	Осуществление внутренних проверок	10
	Максимальный диапазон выплат	50

Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы бухгалтера, экономиста

№ п/п	Критерии за интенсивность и высокие результаты работы	Процент от должностного оклада
1	Ведение школьного архива по бухгалтерскому учету и заработной плате	5
2	Организация документооборота с вышестоящими организациями и учреждениями города	5
3	Выполнение курьерской работы	5
4	Работа с банком по оформлению банковских карт	10

5	Качественная подготовка документации связанная с возвращением средств из ФСС на выплату пособия по нетрудоспособности и материнству	5
6	Своевременное проведение мониторинга ХМАО-Югры по заработной плате	5
7	Оперативная работа с родителями по оплате за питание обучающихся (выдача квитанций, работа с должниками и т.д.)	10
8	Отражение операций по начислению заработной платы из программы 1С Камин в 1С БГУ	5
9	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	5
10	Оперативная работа по разработке и своевременном внесении изменений в план финансово-хозяйственной деятельности	5
11	Своевременная и оперативная работа по подготовке необходимой документации для проведения закупок и торгов.	5
12	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности (1С, Контур-Экстерн, Сводная отчетность)	5
13	Оперативная работа с программным обеспечением «УРМ Бюджет»	10
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера**

№ п/п	Критерии оценки качества труда	Процент от должностного оклада
1	Отсутствие замечаний со стороны руководства к своевременности и правильности обработки первичной учетной документации.	2
2	Отсутствие выявленного нецелевого использования бюджетных средств в ходе проверок	3
3	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности (1С, Контур-Экстерн, Сводная отчетность)	1
4	Наличие на официальных сайтах информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательной организации (www.bus.gov.ru)	2
5	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности: - от 95% до 100%; - до 94,9% и ниже.	5
		2
6	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	2
7	Достижение целевых показателей средней заработной платы работников образовательной организации	3

8	Проведение внеплановых инвентаризаций	10
9	Своевременное составление и предоставление статистической, налоговой отчетности, соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	2
10	Своевременное составление и предоставление бюджетной отчетности	3
11	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем (Консультант Плюс)	1
12	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.	1
13	Своевременное составление штатного расписания, тарификации	2
14	Своевременное проведение сверки расчетов с контрагентами, налоговыми органами, внебюджетными фондами	1
15	Участие в различных мероприятиях, проводимых сторонними организациями (семинары, конференции и т.п.)	10
16	Своевременный контроль за отражением операций по начислению заработной платы из программы 1С Кадры в 1С БГУ	2
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	50

Критерии оценки качества выполняемых работ контрактного управляющего

№ п/п	Критерии за интенсивность и высокие результаты работы	Процент от должностного оклада
1	Ведение школьного архива по договорам	5
2	Организация документооборота с вышестоящими организациями и учреждениями города	5
3	Выполнение курьерской работы	5
4	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	2
5	Своевременное и качественное составление плана, плана-графика закупок товаров, работ, услуг для муниципальных нужд и контроль его реализации	10
6	Наличие на официальных сайтах информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательной организации ("www.bus.gov.ru", "Закупки", "Сбербанк", "Торги")	5
7	Своевременное составление и предоставление бюджетной отчетности	2
8	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем (Консультант Плюс)	1
9	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	5
10	Заключение эффективных договоров с новыми поставщиками	10
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
заведующей библиотекой**

№ п/п	Критерии оценки качества труда	Процент от должностного оклада
1	Высокое качество организации проведения выставок, открытых библиотечных уроков, мероприятий	5
2	Составление учительских блогов, электронных портфолио, электронные программы	2
3	Публикация статей, методических разработок, научных публикаций	2
4	Своевременное предоставление отчетности о работе библиотеки	10
5	Использование компьютерных технологий и современных информационно-поисковых систем	10
6	Участие в общественной жизни школы (сопровождение учащихся на мероприятия)	2
7	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.	2
8	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда	3
9	Образцовое содержание библиотеки	3
10	Своевременное оформление подписки периодических изданий для школы	10
11	Наличие и использование автоматизированных программ для организации создания базы данных школьной библиотеки	1
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	50

Утверждаю
Директор МБОУ «СШ №13»
_____ Т.Н. Корнилова
Приказ от 30.11.2017 г. № 1168/01-11

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
_____ Т.А.Филяюшкина

Принято на собрании трудового коллектива
Протокол № 29 от «30 ноября» 2017г.

Объемные показатели деятельности МБОУ «СШ №13»

I. Объемные показатели

1.1. К объемным показателям деятельности МБОУ «СШ №13» (далее – организация), 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. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса	15
3. Количество работников в организациях	за каждого работника	1
	дополнительно:	
	- за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
	- за каждого работника, имеющего	1

	высшую квалификационную категорию	
4. Наличие групп продленного дня в общеобразовательных организациях	за каждый класс	до 20
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
6. 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
7. Наличие медицинского кабинета, столовой в организациях	за каждый вид	до 15
8. Наличие автотранспортных средств, самоходной и другой учебной техники в организациях	за каждую единицу	до 3, но не более 20
9. Наличие учебно-опытных участков площадью не менее 0,5 га, теплиц	за каждый вид	до 50
10. Наличие обучающихся (воспитанников) в организациях, посещающих бесплатные кружки, секции, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

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
Общеобразовательная организация	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 два года.

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

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

- по организациям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, при этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.