

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Советский»

П Р И К А З

№ 149/1

25 октября 2023 года

г. Советский

Об утверждении новой редакции Положения об оплате труда

В связи с изменением наименования учреждения,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить новую редакцию «Положение об оплате труда», утвержденного приказом №170 от 30.11.2021г.
2. Действие приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 25.10.2023 г.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы



М.В. Никифорова

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Советский»

Рассмотрено
общим собранием
трудоого коллектива
протокол № 8 от 24 октября 2023 г.

Утверждено
приказом № 149/1
от 25 октября 2023 г.

Рассмотрено
на Управляющем совете
протокол № 5
от 24 октября 2023 г.

**Положение
об оплате труда**

г. Советский, 2023 г.

**Положение об оплате труда
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средней общеобразовательной школы № 2 г. Советский»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 2 г. Советский» (далее Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 2 г. Советский» (далее школа).

1.2. Настоящее Положение определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда заместителя руководителя школы, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда школы.

1.3. Система оплаты труда работников школы устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.4. Ставка заработной платы для расчета должностных окладов и тарифных ставок работникам школы, устанавливается в размере 7107 рублей 00коп.

1.5. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

1.5.2. коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда;

1.5.3. коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

1.5.4. коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

1.5.5. коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 3 уровню управления;

1.5.6. коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности);

1.5.7. молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

1.6. Система оплаты труда работников школы, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников школы, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом школы в соответствии с Трудовым кодексом Российской

Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников школы, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого школой в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.8. Заработная плата работников школы состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Размер заработной платы работников школы не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

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, локальным нормативным актом школы предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем школы в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого школой в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.10. 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.

2. Основные условия оплаты труда работников школы

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

2.2. Схема расчета должностного оклада устанавливается для:

2.2.1. руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений школы путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента 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, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2.2. специалиста школы:

1) для педагогического работника школы путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и

периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

2) для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью школы, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

2.2.3 служащего школы - путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.3. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности школы или занимаемой должности, устанавливается 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 школы согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

2.4. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам школы (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 вышеуказанной выплаты 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.

2.5. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18

2.6. Коэффициент территории в школе устанавливается - 1,0.

2.7. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений школы, специалистов, служащих указан в таблице 2.

Таблица 2

Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики (коэффициент применяется по факту нагрузки)	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, родного русского языка, родной литературы, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,10
2.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
3.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
4.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией (коэффициент применяется на ставку работы). Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
5.	Заведование учебной, учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	
6.	Работа педагогических работников, связанная с: реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки). реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,05

7.	Работа педагогических работников, связанная с: реализацией адаптированной общеобразовательной 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
8.	Работа педагогического работника (в том числе проверка тетрадей) (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;	0,10
9.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
10.	Работа прочих педагогических работников (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
11.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
12.	Работа учителя-логопеда, учителя-дефектолога (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
13.	Работа в общеобразовательной организации: специалистов (кроме педагогических работников) служащих	0,37 0,32
14.	Работа лаборанта, связанная с работой в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии информатики (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05

2.8. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

коэффициента за ученое звание;

коэффициента 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.

Коэффициент квалификации для работников школы, устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента 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.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам школы в размере, приведенном в таблице 3.

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

2.9. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам школы.

Размер коэффициента 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 указан в таблице 4.

Таблица 4

Размер коэффициента 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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента 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
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20

почетные:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	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
Благодарственные письма, благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

2.10. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента 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 коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.11. Коэффициент масштаба управления руководителям, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений устанавливается в размере 0,30.

2.12. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю школы, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений школы и на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается постановлением администрации Советского района.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 5.

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	1,085
Уровень 2	0,883
Уровень 2	0,375

2.13. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих школы (таблица 6)

Таблица 6

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,462	1,468	1,474	1,483	1,489	1,498	1,504	1,513	1,523	1,529

2.14. Профессии рабочих школы тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих».

2.15. Почасовая оплата труда педагогических работников школы применяется:

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

2) за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

3) Учителям информатики, иностранного языка, физкультуры 10-11 классов при совмещении групп оплата производится 50 % от стоимости урока.

2.16. Директор школы в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

2.17. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

3.1.1. выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

3.1.4. выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.5. ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам школы.

Директор школы принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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.

3.2. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 7.

Таблица 7

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Основание выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	не менее 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации	за каждый час работы в ночное время с 22.00 часов до 06.00 часов, на основании табеля учета рабочего времени
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; не менее двойной дневной	статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации	по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

		или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором		В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4% от оклада (должностного оклада, тарифной ставки работника)	Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; не менее чем в двойном размере за последующие часы работы. Конкретные размеры оплаты могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором	статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей),	по соглашению сторон	статьи 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации	в зависимости от содержания

расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором			и (или) объема дополнительной работы
---	--	--	--------------------------------------

6.	6.1. Районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе применяемый при расчете ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство	1,7	<p>статьи 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации,</p> <p>решение Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Советского района»,</p> <p>постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 30.12.2021 №634-п «О мерах по реализации государственной программы Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Развитие образования»»</p> <p>приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 17.07.2020 № 1005 «Об утверждении методических рекомендаций по условиям и порядку назначения и осуществления дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджету Ханты-Мансийского автономного округа – Югры из федерального бюджета»</p>	
----	--	-----	--	--

7.	Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	в зависимости от стажа работы но не более 50%	статьи 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, решение Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Советского района»	
8.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам	5000 рублей в месяц за каждый класс	приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 17.07.2020 № 1005 «Об утверждении методических рекомендаций по условиям и порядку назначения и осуществления дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджету Ханты-Мансийского автономного округа – Югры из федерального бюджета»	

3.3. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 7, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки 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. Выплата указанная в пункте 5 не входит в фонд оплаты труда работника школы для начисления дополнительных доплат за совмещение профессий.

3.4. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (за исключением руководителя), критерии их установления

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

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).

4.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам школы (за исключением работников школы, обеспечивающих организацию питания обучающихся школы), устанавливаются в соответствии с таблицей 8.

Выплата за интенсивность выполняемых работ устанавливается на срок не более одного года.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом школы. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

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

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам школы

№ п/п	Наименование выплаты	Категория работников	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Регулярные выплаты				
1.1.	За качество выполняемых работ	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал	15% должностного оклада - для вновь принятых работников (на срок 3 месяца с даты приема), по истечении 3 месяцев – 0 % - 50% должностного оклада или в абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности работников	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.	За интенсивность выполняемых работ	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие	15% должностного оклада - для вновь принятых работников (на срок 3 месяца с даты приема), по истечении 3 месяцев – 0 % - 50% должностного оклада или в абсолютном размере	В соответствии с п. 4.4. раздела 4 настоящего Положения	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.	Разовые выплаты:				
2.1.	За обеспечение индивидуального подхода к обучающимся при реализации образовательных программ	Педагогический персонал	В процентах от должностного оклада или абсолютном размере		По приказу руководителя
2.2	За подготовку школы к новому учебному году (пропорционально отработанному времени)	Заместитель директора по АХЧ, МОП, прочие специалисты, рабочие, служащие	До 100% от фонда оплаты труда работника школы	По факту получения результата	По приказу руководителя
2.3	Качественное выполнение должностных обязанностей в период нерабочих	Все категории работников школы	В сумме произведения стоимости одного часа работника и фактически отработанного времени, либо в абсолютном размере		По приказу руководителя

	дней				
2.4.	По итогам работы за квартал	Все категории работников школы	Не более 1 фонда оплаты труда работника школы, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде, проявление инициативы при исполнении должностных обязанностей, 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	1 раз в квартал
2.5.	По итогам работы за год	Все категории работников школы	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде, проявление инициативы при исполнении должностных обязанностей, внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями, соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой	Единовременно

				обстановки в коллективе	
2.6.	Выплата за особые достижения	Все категории работников школы	В процентах от должностного оклада или абсолютном размере	В соответствии с показателями достижений, установленных школой	По факту получения результата

Показатели и размер разовых выплат за особые достижения

Выплата производится в пределах экономии средств по фонду оплаты труда. Для начисления разовых выплат заместитель директора пишет представление на работника в соответствующей форме (Приложение 1).

Приложение 1

2.6.1	Показатель выплат	Критерий	Размер выплат, руб	Категория работников
2.6.2.	Обеспечение высоких результатов во Всероссийской олимпиаде школьников	2.6.2.1. Призер муниципального этапа 2.6.2.2. Победитель муниципального этапа 2.6.2.3. Призер регионального этапа 2.6.2.4. Победитель регионального этапа 2.6.2.5. Призер, победитель заключительного этапа	до 3000 до 6000 до 9000 до 12000 до 15000	Педагогические работники
2.6.3.	Обеспечение высоких результатов в очных конкурсах исследовательских (проектных) работ	2.6.3.1. Призер муниципального конкурса 2.6.3.2. Победитель муниципального конкурса 2.6.3.3. Призер окружного конкурса 2.6.3.4. Победитель окружного конкурса 2.6.3.5. Призер всероссийского конкурса 2.6.3.6. Победитель всероссийского конкурса	до 3000 до 6000 до 9000 до 12000 до 15000 до 18000	Руководитель, педагогические работники
2.6.4.	Результаты освоения образовательной программы начального общего, основного общего, среднего общего образования	2.6.4.1. Успешное выполнение контрольных работ по русскому языку и математике, комплексных работ (4 класс) – 100%. 2.6.4.2. Успешная сдача обязательных предметов всеми выпускниками 9,11 классов (русский язык, математика) – 100%. 2.6.4.3. Успешная сдача экзаменов выпускниками 9, 11 классов, при условии, если результаты выше окружного среднего балла.	до 5000 до 10000 до 10000	Педагогические работники
2.6.5.	Участие в конкурсе «Педагог года», «Специалист года»	2.6.5.1. Участник муниципального конкурса 2.6.5.2. Участник финала муниципального конкурса	до 3000 до 5000	Педагогические работники, специалисты

		2.6.5.3. Призер муниципального конкурса 2.6.5.4. Победитель муниципального конкурса 2.6.5.5. Участник окружного конкурса 2.6.5.6. Призер окружного конкурса	до 10000 до 15000 до 10000 до 20000	
2.6.6.	Подготовка команды учащихся для участия в Президентских соревнованиях	2.6.6.1. Подготовка команды-победителя или команды призера Президентских (региональных) соревнований. 2.6.6.2. Подготовка команды-победителя или команды-призера Президентских (всероссийских) соревнований.	до 10000 до 20000	Руководители, педагогические работники
2.6.7.	По результатам ГИА обучающихся 11 классов, набравших высокие баллы. 1 – от 95 баллов до 100 баллов 2 – от 85 баллов до 90 баллов 3 – от 80 баллов до 84 баллов	2.6.7.1. От 95 до 100 баллов. 2.6.7.2. От 85 до 94 баллов. 2.6.7.3. От 80 до 84 баллов.	до 10000 до 7000 до 5000	Педагогические работники
2.6.8.	Качественная работа в лагере с дневным пребыванием детей на базе школы	2.6.8.1. Отсутствие жалоб со стороны потребителей, отсутствие случаев травматизма в осенне-весенний период. 2.6.8.2. Отсутствие жалоб со стороны потребителей, отсутствие случаев травматизма в летний период.	до 5000 до 10000	Педагогические работники, специалисты, служащие, рабочие
2.6.9.	Обеспечение высоких результатов в очных конкурсах интеллектуальных, спортивных и творческих работ (муниципального и районного уровня)	2.6.9.1. Победитель 2.6.9.2. Призер 2.6.9.3. Команда-победитель 2.6.9.4. Команда-призер	до 3000 до 1500 до 5000 до 3000	Педагогические работники
2.6.10 .*	Качественная работа	2.6.10.1. Работа без замечаний со стороны непосредственного руководителя, вышестоящих и инспектирующих органов.	до 10000	Руководители, прочие специалисты, служащие, рабочие, педагогические работники
2.6.11	Эффективное выполнение инновационной и другой общественно-значимой деятельности	2.6.11.1. Событие на уровне образовательного учреждения 2.6.11.2. Событие на муниципальном уровне 2.6.11.3. Событие на региональном уровне 2.6.11.4. Событие на федеральном уровне	до 3000 до 5000 до 10000 до 15000	Руководители, педагогические работники

*оплата производится по одному максимальному показателю (одна единица)

4.3. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам школы, обеспечивающих организацию питания обучающихся школы (заведующий производством, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, калькулятор, технолог, уборщик производственных помещений и т.п.), устанавливаются в соответствии с таблицей 8.1.

Таблица 8.1.

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам школы

№ п/п	Наименование выплаты	Категория работников	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Регулярные выплаты				
1.1.	За качество выполняемых работ	Руководители	15% должностного оклада - для вновь принятых работников (на срок 3 месяца с даты приема), по истечении 3 месяцев – 0 % - 50% должностного оклада или в абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности и деятельности работников	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.	За интенсивность выполняемых работ	Специалисты, служащие, рабочие	15% должностного оклада - для вновь принятых работников (на срок 3 месяца с даты приема), по истечении 3 месяцев – 0 % - 50% должностного оклада или в абсолютном размере	В соответствии с п. 4.4. раздела 4 настоящего Положения	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.	Разовые выплаты:				
2.1.	По итогам работы за год	Все категории работников столовой	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном	Единовременн о

				периоде, проявление инициативы при исполнении должностных обязанностей, внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренн ых должностными обязанностями , соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтн ость, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
--	--	--	--	--	--

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным актом школы, в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере.

В качестве показателей эффективности деятельности работников используются критерии, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов школы (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

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

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

Порядок установления выплаты закрепляется локальным актом школы.

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 эффективности деятельности работников школы.

В случаях, когда выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от должностного оклада, оценка эффективности деятельности работников осуществляется в процентах. В случаях, когда выплата за качество выполняемых работ устанавливается в

абсолютном размере, оценка эффективности деятельности работников осуществляется в баллах.

Оценка эффективности деятельности работников осуществляется соответствующей комиссией с обязательным участием представительного органа работников. Порядок работы устанавливается локальным актом школы.

4.5. Выплата за интенсивность выполняемых работ характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- 1) высокую результативность работы;
- 2) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб школы;
- 3) выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

Выплата за интенсивность выполненных работ устанавливается на срок не более одного года.

4.6. Основания снижения выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность выполняемых работ:

- 1) неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов;
- 2) некачественное, несвоевременное выполнение работ, приказов, поручений директора школы;
- 3) нарушение сроков предоставления отчетности, предоставление недостоверной информации;
- 4) несоблюдение трудовой дисциплины.

Размер снижения выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность выполняемых работ устанавливается локальным актом школы.

4.7. Выплаты по итогам работы за квартал, по итогам работы за год осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, по итогам работы за год.

Выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого школой в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, по итогам работы за год выплачивается по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

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

4.8. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.9. В случае возникших разногласий между работодателем и работником, руководитель структурного подразделения, согласовавший форму «Критерии оценки эффективности деятельности работника», обязан представить обоснованные факты, подтверждающие документы, по которым к работнику применен тот или иной критерий оценивания труда.

5. Иные выплаты

5.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы школы, учитывая особенности и специфику ее работы, а также с целью социальной защищенности работникам школы (за исключением директора школы) устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- 1) единовременная выплата молодым специалистам;
- 2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- 3) единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- 4) ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- 5) материальная помощь семье умершего (погибшего) работника;
- 6) материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети);
- 7) единовременная премия к юбилейным датам работников школы (50,55,60,65 лет);
- 8) единовременная выплата в случаях причинения материального ущерба в следствии чрезвычайных обстоятельств (пожара, затопления и др.).
- 9) единовременная выплата работникам за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий.

5.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого школой в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует 2 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.

5.3. Работникам школы 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 7 настоящего Положения.

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

В случае разделения 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 школы, включая директора школы.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет не более 1,2 месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии) (кроме учителей), без учета совмещения профессий.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска категории работников «Учителя» составляет не более 1,2 месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии) на ставку 18 часов.

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

5.4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом

единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия

При исчислении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются:

- 1) должностной оклад (тарифная ставка);
- 2) компенсационные выплаты (выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплату в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты за работу в ночное время);
- 3) стимулирующие выплаты (за интенсивность выполняемых работ, за качество выполняемых работ);
- 4) иные выплаты (ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников).

5.5. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в школе в едином размере в отношении всех категорий работников, но не позднее месяца, следующего после наступления события и не более 3 раз в календарном году.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

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

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

5.7. Основанием для выплаты материальной помощи семье умершего (погибшего) работника является заявление члена семьи умершего (погибшего) работника с приложением подтверждающих документов (копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, заверенные в установленном законодательством порядке органами актов гражданского состояния или нотариально) и приказ директора школы.

Размер материальной помощи устанавливается школой и не может превышать 10 тысяч рублей.

5.8. Основанием для выплаты материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети) является заявление работника с приложением соответствующих документов (копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, заверенные в установленном законодательством порядке органами актов гражданского состояния или нотариально).

5.9. Выплата единовременной премии к юбилейным датам работников школы осуществляется на основании приказа директора школы.

Размер единовременной выплаты устанавливается школой и не может превышать 10 тысяч рублей.

5.10. Единовременная выплата в случаях причинения материального ущерба вследствие чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и др.) выплачивается работнику школы в размере не более 1 фонда оплаты труда на основании приказа директора школы.

5.11. Единовременная выплата осуществляется работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена в пунктах проведения единого государственного экзамена, а так же экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на

территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Единовременная выплата устанавливается в размере 1000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.12. Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется по завершении работы региональных предметных комиссий на основании ведомости, содержащей сведения об объемах выполненных работ, исходя из:

- 1) видов деятельности педагогических работников по проверке диагностических работ;
- 2) количества фактически отработанных часов при выполнении возложенных функциональных обязанностей по проверке диагностических работ;
- 3) количества проверенных письменных работ (при условии проверок одной работы двумя педагогическими работниками, привлекаемыми в качестве экспертов региональных предметных комиссий);
- 4) стоимости одного часа работы (стоимости проверки одной работы), учитывающей районный коэффициент, процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работу с персональными данными в соответствии с таблицей 10.

Размер выплаты п. 5.1. п.п. 5, 6, 7, 8 представлены в таблице 9.

Таблица 9

Иные выплаты

№ п/п	Вид выплаты	Категория работников	Периодичность выплаты	Размер выплаты
1.	единовременные премии к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет и более)	Все работники	По достижению юбилейной даты	3000 рублей
2.	материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети); материальная помощь семье умершего (погибшего) работника	Все работники	По факту происшествия	5000 рублей
3.	единовременная выплата в случаях причинения материального ущерба в следствии чрезвычайных обстоятельств (пожара, затопления и др.).	Все работники	По факту происшествия	5000 рублей

Таблица 10

№ п/п	Виды деятельности педагогических работников	Единица измерения	Стоимость одного часа (стоимость проверки одной диагностической работы) (руб.)
1.	Председатель региональной предметной комиссии	1 час	118,80
2.	Заместитель председателя региональной предметной комиссии	1 час	46,67
3.	Эксперт региональной предметной комиссии (проверка письменных работ по русскому языку, литературе, обществознанию, истории, иностранным языкам, а также устной работы по иностранным языкам)	1 диагностическая работа	70,72
4.	Эксперт региональной предметной комиссии (проверка письменных работ по математике, географии, биологии, физике, информатике, химии)	1 диагностическая работа	56,57

6. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя школы и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата заместителей руководителя школы и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

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

6.3. Компенсационные выплаты устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру школы 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 3** настоящего Положения.

6.4. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 4.4. настоящего Положения.

6.5. Иные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру школы устанавливаются в порядке и размерах, установленных **разделом 5** настоящего Положения.

6.6. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей школы и 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.

6.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 2,6.

6.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 2.

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

6.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей руководителя, главного бухгалтера школы размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Советского района в порядке, установленном постановлением администрации Советского района.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда школы

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидии на иные цели и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда школы определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФДО} + \text{ФТС} + \text{ФКВ} + \text{ФСВ} + \text{ФИВ} + \text{Ф}_{\text{МРОТ}} + \text{Ф}_{\text{ОТ}}, \text{ где}$$

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников школы;

ФДО – фонд должностных окладов, определяемый как фиксированный размер оплаты труда всех работников школы (за исключением рабочих школы) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, за 12 месяцев;

ФТС – фонд тарифных ставок, определяемый как фиксированный размер оплаты труда рабочих школы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, за 12 месяцев;

ФКВ – фонд компенсационных выплат, за 12 месяцев;

ФСВ – фонд стимулирующих выплат, за 12 месяцев;

ФИВ – фонд иных выплат, за 12 месяцев;

Ф_{МРОТ} – фонд выплат низкооплачиваемой категории работников школы до минимального размера заработной платы, за 12 месяцев.

Ф_{ОТ} – фонд отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

Руководитель несет ответственность за превышение фактического годового фонда оплаты труда работников школы над объемом средств, предусмотренных на обеспечение годового фонда оплаты труда.

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок 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;

Директор школы несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда школы и обеспечивает соблюдение установленных требований.

7.3. Расчет объема средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников школы, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в школе производится по формуле:

$$V_{\text{фот}2} = W2 + W3 + W4 + W5 + W6 - U2 - R - Y - H, \text{ где:}$$

$V_{\text{фот}2}$ – объем средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников школы, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в школе;

$W2$ – объем субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего образования на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры;

$W3$ – объем субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного основного общего образования на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры;

$W4$ – объем субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры;

$W5$ – объем субвенций на финансовое обеспечение проведения государственной итоговой аттестации, завершающей освоение основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры;

$W6$ – объем иных межбюджетных трансфертов на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам школы, на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры;

$U2$ – расходы на дополнительное профессиональное образование педагогических работников школы, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, в том числе лицензионного программного обеспечения и (или) лицензии на программное обеспечение, расходных материалов, игр, игрушек, услуг связи в части предоставления доступа к сети Интернет (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг) на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры;

R – объем компенсационных расходов на педагогических работников школы, привлекаемых к проведению государственной итоговой аттестации, завершающей освоение основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры;

Y – организационные расходы (на приобретение расходных материалов к копировальной и множительной технике, канцелярских товаров) для обеспечения проведения государственной аттестации, завершающей освоение основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования на соответствующий

финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры;

Н – расходы на обеспечение защиты информации при проведении государственной аттестации, завершающей освоение основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

7.4. Расчет объема средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников школы, обеспечивающих организацию питания обучающихся в школе, производится по формуле:

$$V_{\text{фотЗ}} = Q - S, \text{ где:}$$

$V_{\text{фотЗ}}$ – объем средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников школы, обеспечивающих организацию питания обучающихся в школе;

Q – объем торговой наценки на услугу по организации предоставления на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры;

S – расходы на хозяйственные нужды, содержание помещений пищеблоков, модернизация технологического оборудования и иные расходы, связанные с организацией предоставления питания, не превышающие 15% от Q .

8. Система оплаты труда директора школы

8. Система оплаты труда директора школы определяется постановлением администрации Советского района от 09.06.2017 №1089/НПА «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций Советского района».

8.1. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты устанавливаются соответственно приказами начальника Управления образования, директора Департамента социального развития руководителям подведомственных организаций и указываются в трудовом договоре.

8.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора школы и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4,6.

8.3. Выплаты стимулирующего характера директору школы осуществляются в пределах стимулирующего фонда директора школы (далее Директорский фонд).

8.3.1. Размер Директорского фонда устанавливается в процентах от фонда стимулирующих выплат школы:

- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц – 10%.

8.3.2. Размер ежемесячного «директорского» фонда определяется по формуле:

$$ДФ = (ФДО \times 0,2) \times K1, \text{ где:}$$

ДФ – Директорский фонд;

ФДО – фонд должностных окладов школы по итогам тарификации за один календарный месяц;

$K1$ – коэффициент Директорского фонда, определяемый в соответствии со штатной численностью школы.

8.3.3. Виды выплат стимулирующего характера из Директорского фонда директору школы:

- 1) регулярная выплата;
- 2) разовые выплаты;
- 3) единовременные выплаты.

8.3.4 Фонд регулярной выплаты составляет 70% Директорского фонда.

8.3.5. Фонд разовых выплат составляет 30 % Директорского фонда.

8.3.6. В целях повышения эффективности и устойчивости работы директора школы, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности, директору школы устанавливаются иные выплаты:

- 1) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 2) единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- 3) материальная помощь семье умершего (погибшего) работника директора школы;
- 4) материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети) директора школы;
- 5) единовременная премия к юбилейным датам работников школы (50,55,60,65 лет);
- 6) единовременная выплата в случаях причинения материального ущерба в следствии чрезвычайных обстоятельств (пожара, затопления и др.).

8.3.7. Выплаты, указанные в подпунктах 1,2,3,4,6 п. 8.3.6. настоящего раздела выплачиваются директору школы в порядке, установленном постановлением администрации Советского района от 09.06.2017 №1089/НПА «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Советского района» на основании приказа работодателя.

8.3.8. Единовременная выплата к юбилейным датам директора школы (50,55,60,65 лет) выплачивается на основании приказа работодателя в размере 10000 рублей.

8.3.9. Выплаты, указанные в подпунктах 2-6 пункта 8.3.6. настоящего раздела осуществляются в пределах экономии фонда оплаты школы.

8.3.10. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется директору школы в пределах экономии фонда оплаты школы.

8.3.11. Размер премиальной выплаты по итогам за год директору школы устанавливается в размере, не превышающим размер выплаты по итогам работы за год иным работникам школы.

8.3.12. Выплата по итогам за год осуществляется директору школы на основании приказа работодателя.

Критерии оценки эффективности для начисления баллов для определения % надбавки стимулирующего характера для заместителя директора по УВР (на уровне начального общего образования)

№ п/п	Критерий	Цена критерия (баллы)			
		3	2	1	0
1.	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации)	Качественная и своевременная подготовка информационно-аналитических отчетов, приказов	-	-	-
2.	Общая и качественная успеваемость обучающихся	100% - успеваемость 50% и более - качество	99,7-99,9% - успеваемость 45% -49% - качество	99,5-99,6% - успеваемость 40%-44% - качество	Менее 99,5% - успеваемость Менее 30% - качество
3.	Сохранность контингента (без учета смены места жительства)	100%	Выбыл 1 обучающийся	Выбыли 2 обучающихся	Более 2 обучающихся
4.	Реализация мероприятий в рамках внутренней системы оценки качества образования и планов ВШК	100 %	Перенос сроков проведения одного мероприятия без объективных причин	Перенос сроков проведения двух мероприятий без объективных причин	Невыполнение плана
5.	Динамика количества пропусков уроков обучающимися без уважительных причин	Динамика отрицательная	Показатель стабильный	-	Положительная динамика
6.	Участие в организации и проведении мероприятий социально-культурной, спортивно-оздоровительной направленности, научно-методических и практических конференций	Региональный и районный уровень	Школьный уровень	-	-
7.	Деятельность по развитию и поддержке социально-привлекательного имиджа ОУ	Создание (развитие связей) с организациями-партнерами (наличие	Презентация результатов деятельности школы в СМИ, на школьном	-	-

		договора о совместной деятельности, плана работы и учета его реализации)	сайте (с фото)		
8.	Выполнение поручений, связанных с общественно-значимой деятельностью	3 поручения	2 поручения	1 поручение	Отсутствие поручений
9.	Поддержание в актуальном состоянии нормативной правовой базы образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса на уровне начального общего образования	100 % обеспеченность локальными актами. Разработка ЛНА.	Частичное несоответствие 1-2 локальных актов. Корректировка ЛНА.	Частичное несоответствие более 2-х локальных актов	Отсутствие хотя бы 1-го локального акта
10.	Выполнение функциональных обязанностей дежурного администратора в полном объеме	Отсутствие чрезвычайных происшествий, несчастных случаев. Сохранность имущества школы.	-	-	-

Критерии оценки эффективности для начисления баллов для определения % надбавки стимулирующего характера для заместителя директора по УВР (на уровне основного и среднего общего образования)

№ п/п	Критерий	Цена критерия (баллы)			
		3	2	1	0
1.	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации)	Качественная и своевременная подготовка информационно-аналитических отчетов, приказов, информации	-	-	-
2.	Общая успеваемость обучающихся и качество обученности	100 % - успеваемость 40% и более - качество	99 % - успеваемость 39-35% - качество	98 % - успеваемость 34-30% - качество	Менее 97,9 % - успеваемость Менее 30% - качество
3.	Сохранность контингента обучающихся (без учета смены места жительства)	Не выбыл ни один учащийся	Выбыл 1 учащийся	Выбыли 2 учащихся	Выбыло более 2 учащихся
4.	Реализация мероприятий в рамках внутренней системы оценки качества образования и планов ВШК	100 %	Перенос сроков проведения одного мероприятия без объективных причин	Перенос сроков проведения двух мероприятий без объективных причин	Невыполнение плана
5.	Участие в организации и проведении мероприятий социально-культурной, спортивно-оздоровительной направленности, научно-методических и практических конференций	Региональный и районный уровень	Школьный уровень	-	-
6.	Деятельность по развитию и поддержке социально-привлекательного имиджа ОУ	Создание (развитие связей) с организациями-партнерами (наличие договора о совместной деятельности, плана	Презентация результатов деятельности школы в СМИ, на школьном сайте (с фото)	-	-

		работы и учета его реализации)			
7.	Поддержание в актуальном состоянии нормативной правовой базы образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса на уровне ООО и СОО	100 % обеспеченность локальными актами Разработка локальных нормативных актов	Частичное несоответствие 1-2 локальных актов Внесение изменений в локальные нормативные акты.	Частичное несоответствие более 2-х локальных актов	Отсутствие хотя бы 1-го локального акта
8.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном образовании и о среднем общем образовании 100%	100 %	-	-	-
9.	Управление формированием интеллектуальных ресурсов	Подготовка документов к награждению работников ведомственными знаками отличия, грамотами/подготовка документов к аттестации педагогов	-	-	-
10.	Выполнение функциональных обязанностей дежурного администратора в полном объеме	Отсутствие чрезвычайных происшествий, несчастных случаев. Сохранность имущества школы.	-	-	-

Критерии оценки эффективности для начисления баллов для определения % надбавки стимулирующего характера для заместителя директора по ВР

№ п/п	Критерий	Цена критерия (баллы)			
		3	2	1	0
1.	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации)	Качественная и своевременная подготовка информационно-аналитических отчетов, приказов	-	-	-
2.	Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления	100 %	99-98 %	97-95 %	Менее 95 %
3.	Качество проведения общешкольных мероприятий и мероприятий, проводимых классными руководителями	Оптимальный уровень	Достаточный уровень	Средний уровень	Низкий уровень
4.	Реализация мероприятий в рамках внутренней системы оценки качества образования и ВШК	100 %	Перенос сроков проведения одного мероприятия без объективных причин	Перенос сроков проведения двух мероприятий без объективных причин	Перенос сроков проведения более двух мероприятий без объективных причин
5.	Доля учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	Уменьшение количества обучающихся, состоящих на учете	Стабильный показатель	-	Увеличение количества обучающихся, состоящих на учете
6.	Общее количество школьных объединений дополнительного образования в сравнении с прошлым годом	Динамика положительная	Стабильный показатель	-	Динамика отрицательная
7.	Охват обучающихся дополнительным образованием	80-70%	50-69 %	30-49 %	Менее 30 %
8.	Поддержание в актуальном состоянии	100 %	Частичное	Частичное	Отсутствие хотя бы

	нормативной правовой базы образовательного учреждения по вопросам организации воспитательной работы	обеспеченность локальными актами. Разработка ЛНА.	несоответствие 1-2 локальных актов. Корректировка ЛНА.	несоответствие более 2-х локальных актов	1-го локального акта
9.	Количество победителей и призеров конкурсов различного уровня	5-10 % от числа обучающихся	3-4 %	2-1 %	Нет участников
10.	Выполнение функциональных обязанностей дежурного администратора в полном объеме	Отсутствие чрезвычайных происшествий, несчастных случаев. Сохранность имущества школы.	-	-	-

Критерии оценки эффективности для начисления баллов для определения % надбавки стимулирующего характера для заместителя директора по УВР (информационно-коммуникационные технологии)

№ п/п	Критерии	Цена критерия (баллы)			
		3	2	1	0
1.	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации)	Качественная и своевременная подготовка информационно-аналитических отчетов, приказов	-	-	-
2.	Развитие имиджа образовательного учреждения через поддержку работы сайта школы и систематическое обновление	Регулярное обновление – 2-3 раза в неделю	Обновление – 1 раз в неделю	Обновление – 1 раз в 2 недели	Не обновляется
3.	Ведение сайта образовательного учреждения в соответствии с нормативными документами	Отсутствие замечаний по ведению сайта со стороны контролирующих органов	-	Несущественные замечания, устраненные в отведенный срок	Наличие замечаний, замечания не устранены в отведенный срок
4.	Доля педагогов, использующих современные образовательные ИК технологии в процессе обучения	100 %	До 90%	До 80%	Менее 80%
5.	Поддержание в актуальном состоянии нормативной правовой базы образовательного учреждения по вопросам информатизации образовательного процесса	100 % обеспеченность локальными актами. Разработка ЛНА.	Частичное несоответствие 1-2 локальных актов. Корректировка ЛНА.	Частичное несоответствие более 2-х локальных актов	Отсутствие хотя бы 1-го локального акта
6.	Количество обучающихся, принявших участие в дистанционных Интернет-конкурсах	Динамика положительная	Показатель стабильный		Динамика отрицательная
7.	Реализация мероприятий в рамках внутренней системы оценки качества образования и ВШК	100 %	Перенос сроков проведения одного мероприятия без объективных причин	Перенос сроков проведения двух мероприятий без объективных причин	Перенос сроков проведения более двух мероприятий без объективных

					причин
8.	Организация внешнего взаимодействия по повышению качества образования в части использования ИКТ	Взаимодействие носит системный характер	Взаимодействие носит разовый характер	-	Взаимодействие не осуществляется
9.	Консультативная и практическая помощь педагогам по использованию информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе (количество консультаций)	20 и более	19 - 10	9- 1	0
10.	Выполнение функциональных обязанностей дежурного администратора в полном объеме	Отсутствие чрезвычайных происшествий, несчастных случаев. Сохранность имущества школы.	-	-	-

Критерии оценки эффективности для начисления баллов для определения % надбавки стимулирующего характера для заместителя директора по УВР (научно-методическая работа)

№ п/п	Критерий	Цена критерия (баллы)			
		3	2	1	0
1.	Поддержание в актуальном состоянии нормативной правовой базы образовательного учреждения по вопросам организации методической работы и инновационной деятельности	100 % обеспеченность локальными актами. Разработка локальных нормативных актов.	Частичное несоответствие 1-2 локальных актов. Корректировка локальных нормативных актов.	Частичное несоответствие более 2-х локальных актов	Отсутствие хотя бы 1-го локального акта
2.	Выполнение мероприятий по реализации ФГОС ("Дорожная карта")	100 %	Перенос сроков проведения одного мероприятия без объективных причин	Перенос сроков проведения двух мероприятий без объективных причин	Перенос сроков проведения более двух мероприятий без объективных причин
3	Реализация мероприятий в рамках внутренней системы оценки качества образования и ВШК	100 %	Перенос сроков проведения одного мероприятия без объективных причин	Перенос сроков проведения двух мероприятий без объективных причин	Перенос сроков проведения более двух мероприятий без объективных причин
4	Выполнение мероприятий по аттестации педагогических работников	100 % педагогов, подлежащих аттестации и повышение квалификационной категории 1-2 педагогов	100 % педагогов, подлежащих аттестации	Не аттестация одного педагога, подлежащего аттестации	Не аттестация двух педагогов, подлежащих аттестации
5	Организация участия детей во Всероссийской олимпиаде школьников	Положительная динамика участия в школьном и муниципальном уровнях	Положительная динамика участия в школьном уровне и стабильность показателей участия в муниципальном уровне	Стабильность показателей участия в школьном и отрицательная динамика участия в муниципальном уровне	Отрицательная динамика участия в школьном уровне
6.	Организация участия детей в	Положительная	Стабильность участия	-	Отрицательная динамика

	конкурсах проектных и исследовательских работ различных уровней	динамика участия			участия
7	Реализация в полном объеме плана работы с педагогическими кадрами по повышению уровня их квалификации	100 %	Перенос сроков проведения одного мероприятия без объективных причин	Перенос сроков проведения двух мероприятий без объективных причин	Перенос сроков проведения более двух мероприятий без объективных причин
8	Участие педагогов в педагогических конкурсах различного уровня	Положительная динамика участия	Стабильность участия	-	Отрицательная динамика участия
9	Организация внешнего взаимодействия по повышению качества образования	Взаимодействие носит системный характер	Взаимодействие носит разовый характер	-	Взаимодействие не осуществляется
10	Обобщение и презентация опыта работы школы по различным направлениям деятельности	Всероссийский уровень и региональный уровень	Муниципальный уровень	Школьный уровень	Опыт не представлялся

Критерии оценки эффективности для начисления баллов для определения % надбавки стимулирующего характера для заместителя директора по УВР (работа с обучающимися с ОВЗ)

№ п/п	Критерий	Цена критерия (баллы)			
		3	2	1	0
1.	Поддержание в актуальном состоянии нормативной правовой базы образовательного учреждения по вопросам организации работы с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья	100 % обеспеченность локальными актами Разработка локальных нормативных актов.	Частичное несоответствие 1-2 локальных актов. Корректировка локальных нормативных актов.	Частичное несоответствие более 2-х локальных актов	Отсутствие хотя бы 1-го локального акта
2.	Выполнение плана работы школы с обучающимися с ОВЗ	100 %	Перенос сроков проведения одного мероприятия без объективных причин	Перенос сроков проведения двух мероприятий без объективных причин	Перенос сроков проведения более двух мероприятий без объективных причин
3	Реализация мероприятий в рамках внутренней системы оценки качества образования и ВШК	100 %	Перенос сроков проведения одного мероприятия без объективных причин	Перенос сроков проведения двух мероприятий без объективных причин	Перенос сроков проведения более двух мероприятий без объективных причин
4.	Организация работы школьного психолого-медико-педагогического консилиума	Своевременное и качественное оформление документов	Единичное нарушение в оформлении документов	Отдельные нарушения (1-2) в оформлении документов	Нарушение сроков предоставления документов в территориальную ПМПК
5.	Удовлетворенность родителей организацией образовательного процесса	Отсутствие жалоб со стороны родителей	1 жалоба со стороны родителей	2 жалобы со стороны родителей	более 2-х жалоб со стороны родителей
6.	Обеспечение рекомендаций территориальной ПМПК по организации образовательного процесса	100 %	Единичные нарушения	-	Невыполнение рекомендаций территориальной ПМПК по организации образовательного процесса

7.	Обеспечение режима соблюдения норм и правил техники безопасности в учебном процессе для детей с ОВЗ	Отсутствие нарушений	1 нарушение	2 нарушения	Систематические нарушения
8.	Ведение мониторинга личностных достижений обучающихся с ОВЗ	Мониторинг носит системный характер	Мониторинг носит разовый характер	-	Мониторинг не осуществляется
9	Организация внешнего взаимодействия по повышению качества образования	Взаимодействие носит системный характер	Взаимодействие носит разовый характер	-	Взаимодействие не осуществляется
10.	Обобщение и презентация опыта работы школы по данному направлению деятельности	Всероссийский уровень и региональный уровень	Муниципальный уровень	Школьный уровень	Опыт не представлялся

Критерии оценки эффективности для начисления баллов для определения % надбавки стимулирующего характера для методиста

№ п/п	Критерий	Цена критерия (баллы)			
		3	2	1	0
1.	Реализация в полном объеме плана работы школы с педагогическими кадрами	100 %	Перенос сроков проведения одного мероприятия без объективных причин	Перенос сроков проведения двух мероприятий без объективных причин	Перенос сроков проведения более двух мероприятий без объективных причин
2.	Организация курсовой подготовки педагогов (КПК)	100 %	Реализация плана курсовой подготовки с нарушениями сроков	-	Реализация плана курсовой подготовки в неполном объеме
3.	Выполнение мероприятий по аттестации педагогических работников	100 % педагогов, подлежащих аттестации и повышение квалификационной категории 1-2 педагогов	100 % педагогов, подлежащих аттестации	Неаттестация одного педагога, подлежащего аттестации	Неаттестация двух педагогов, подлежащих аттестации
4.	Обеспечение качественной работы методических объединений и творческих групп	100 % реализация плана работы	Реализация плана работы с нарушениями сроков	Реализация плана работы в неполном объеме	Отсутствие документации по работе
5.	Наставническая работа (с молодым специалистом, вновь прибывшими педагогами)	100 % охват	-	-	Работа не ведется
6.	Доля участия педагогов в педагогических конкурсах различного уровня	Положительная динамика в сравнении с прошлым годом	Стабильность показателя	-	Отрицательная динамика
7.	Обобщение и презентация опыта работы школы по различным направлениям деятельности	Всероссийский уровень и региональный уровень	Муниципальный уровень	Школьный уровень	Опыт не представлялся
8.	Реализация программы предпрофильного и профильного	100 %	Реализация плана с нарушениями сроков	-	Реализация плана в неполном объеме

	обучения				
9.	Подготовка документации на получение грантов, званий, наград, премий	Всероссийский уровень и региональный уровень	Муниципальный уровень	Школьный уровень	-
10.	Реализация мероприятий в рамках внутренней системы оценки качества образования	100 %	Перенос сроков проведения одного мероприятия без объективных причин	Перенос сроков проведения двух мероприятий без объективных причин	Перенос сроков проведения более двух мероприятий без объективных причин

Критерии для начисления баллов для определения % надбавки стимулирующего характера для учителей

№ п/п	Критерий	Цена критерия (%)		
		2	1	0
1.	Своевременность и качество предоставления документации (РП, анализ ПА, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ т. п.). Качество ведения документации.	Документация/информация предоставлена в установленные сроки. Замечаний по ведению документации нет	Документация/информация предоставлена в установленные сроки. При ведении документации 1-2 замечания	Документация/информация предоставлена несвоевременно. При ведении документации допущено более двух замечаний
2.	Оценка качества урока по результатам посещения заместителя директора по УВР	65-84%	45-64%	Менее 44%
3.	Качество обученности обучающихся (по среднему показателю в классах, в которых преподает учитель)	Рус., матем, физ., хим. 35% и выше	Рус., матем, физ., хим. 30 – 34%	Рус., матем, физ., хим. ниже 30%
		Биол, геог, ист, общ.,анг., нач. школа 50% и выше	Биол, геог, ист, общ, англ 40 -49%	-
		Изо, муз, ФЗК, тех. 85% и выше	Изо, муз, ФЗК, тех. 74 – 84%	-
4.	Динамика общей успеваемости обучающихся (по среднему показателю в классах, в которых преподает учитель)	100% или положительная динамика	Стабильность показателей	Отрицательная динамика
5.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей по ТБ в полном объеме. Отсутствие случаев травматизма. Качество дежурства по школе	-	Наличие случая травматизма. Проведение инструктажей по ТБ не в полном объеме.
6.	Работа в инновационном режиме (освоение/апробация новых технологий обучения, освоение нового содержания образования), закрепленная	Работа в инновационном режиме	-	Отсутствие деятельности в инновационном режиме

	приказом			
7.	Презентация собственного педагогического опыта	Очное участие. Участие в очных конкурсах педагогического мастерства, проведение открытого урока, выступление на РМО, педагогическом совете, методическом семинаре	Заочное участие. Участие в заочных конкурсах педагогического мастерства, размещение разработок уроков и обобщение опыта работы в сети Интернет	Отсутствие работы
8.	Внеурочная деятельность по предмету по инициативе учителя (за исключением факультативов и ВОШ)	Подготовка обучающихся/проведение внеурочного мероприятия по предмету	Организация участия обучающихся во внеурочных занятиях по предмету	Отсутствие внеурочной деятельности по предмету
9.	Удовлетворенность родителей и обучающихся организацией образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб	-	Наличие жалобы
10.	Выполнение разовых общественных поручений	Выполнение разовых/общественных поручений (свыше 5-ти). Выполнение общественной работы на постоянной основе	Выполнение разовых/общественных поручений (менее 5-ти)	-

Критерии оценки эффективности для начисления баллов для определения % надбавки стимулирующего характера социального педагога

№ п/п	Критерий	Цена критерия (баллы)			
		3	2	1	0
1.	Исполнительская дисциплина	Качественная и своевременная подготовка и разработка документации: подготовка аналитических справок, отчетов	-	-	Замечания к ведению документации, нарушение сроков подготовки документации
2.	Исполнительская дисциплина	Качественное ведение личных дел учащихся, стоящих на различных видах учета	-	-	Замечания к ведению личных дел учащихся
3.	Профилактика безнадзорности, беспризорности и правонарушений.	Снижение количества обучающихся и их семей, в отношении которых проводится индивидуальная профилактическая работа. Снижение количества правонарушений.	Снижение обучающихся, пропускающих учебные занятия без уважительной причины.	Отсутствие роста правонарушений, нарушений Устава школы.	Отрицательная динамика в увеличении количества правонарушений, нарушений Устава школы, количества обучающихся и семей, в отношении которых проводится индивидуальная профилактическая работа.
4.	Организация внеурочной деятельности.	Результативное участие обучающихся, в отношении которых проводится индивидуальная профилактическая работа, в мероприятиях разного уровня. Охват обучающихся	Охват обучающихся группы риска дополнительным образованием, каникулярным отдыхом и оздоровлением не ниже 60% Участие обучающихся, в отношении которых	Участие обучающихся, в отношении которых проводится индивидуальная профилактическая работа, в мероприятиях школьного уровня. Охват обучающихся группы риска	Отсутствие работы.

		группы риска дополнительным образованием, каникулярным отдыхом и оздоровлением не ниже 80-100%	проводится индивидуальная профилактическая работа, в мероприятиях разного уровня.	дополнительным образованием, каникулярным отдыхом и оздоровлением не ниже 40%	
5.	Сотрудничество с субъектами профилактики (правоохранительные органы, медицинские и социальные организации).	Организация и проведение совместных профилактических мероприятий (при наличии подтверждающих документов).	Участие в совместных профилактических мероприятиях (при наличии подтверждающих документов).	Наличие совместного плана работы с субъектами профилактики.	Отсутствие работы.
6.	Сохранение здоровья обучающихся	Отсутствие травматизма, своевременность постановки детей льготной категории на бесплатное питание, качественное проведение мероприятий, направленных на формирование здорового и безопасного образа жизни.	Отсутствие травматизма. Проведение мероприятий, направленных на формирование здорового и безопасного образа жизни.	Отсутствие травматизма. Наличие плана мероприятий, направленных на формирование здорового и безопасного образа жизни.	Наличие случая травматизма. Отсутствие информации о количественном изменении состава групп детей льготной категории.
7.	Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.	Своевременный патронаж семей. Консультативная работа с родителями. Оказание социальной помощи и защиты семьи.	Консультативная работа с родителями. Участие в проведении школьных и городских родительских собраний, конференций. Рейды совместно с правоохранительными органами и социальными работниками.	Участие в проведении родительских собраний. Консультативная работа с родителями.	Отсутствие работы.
8.	Уровень	Доля обучающихся,	Доля обучающихся,	Доля обучающихся,	Отсутствие работы.

	профессионально й культуры социального педагога.	охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры не менее 80%. Участие в работе коллегиальных органов и комиссий. Охват обучающихся деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей.	охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры не менее 50%.	охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры не менее 20%.	
9.	Презентация собственного педагогического опыта.	Очное участие Участие в очных конкурсах педагогического мастерства, выступление на РМО (Школе вожатого), выступление на педагогическом совете, семинаре, конференции. Публичное представление методических материалов (городской, муниципальный, региональный, всероссийский уровень).	Заочное участие Участие в заочных конкурсах педагогического мастерства, размещение разработок мероприятий и обобщенного опыта работы в сети Интернет. Разработка методических материалов.	Участие в разработке методических пособий, конспектов мероприятий на школьном уровне.	Отсутствие работы.
10.	Удовлетвореннос ть родителей и обучающихся организацией образовательного процесса.	Отсутствие оттока обучающихся по причинам неудовлетворенности образовательным процессом.	Имеются единичные случаи оттока обучающихся по причинам неудовлетворенности образовательным	Наличие жалобы, не подтвержденной в ходе служебного расследования.	Наличие жалобы.

		Полное отсутствие жалоб со стороны родителей.	процессом, отсутствие жалоб со стороны родителей.		
--	--	---	---	--	--

Критерии оценки эффективности для начисления баллов для определения % надбавки стимулирующего характера педагога-организатора

№ п/п	Критерий	Цена критерия (баллы)			
		3	2	1	0
1.	Качество ведения документации. Своевременное предоставление информации	Отсутствие замечаний. Своевременное предоставление информации	Допущено не более 1 замечания. Своевременное предоставление информации	Допущено не более 2 замечаний, сроки соблюдены	Допущено более 2 замечаний, имеются недочеты, сроки нарушены
2.	Обеспечение качественного и доступного образования	Проведение внеурочных мероприятий с использованием системно-деятельностного подхода, интерактивных технологий, современных средств обучения.	Доступность внеурочных мероприятий. Реализация программ каникулярного отдыха.	Положительная динамика в росте охвата обучающихся внеурочной деятельностью.	Низкое качество внеурочных мероприятий. Низкий охват обучающихся внеурочной деятельностью.
3.	Охват обучающихся воспитательными, профилактическими, диагностическими и иными мероприятиями (отдельных коллективов, групп обучающихся, параллели классов, уровня обучения).	85-100%	65-84%	45-64%	Менее 44%
4.	Уровень достижений обучающихся в рамках внеурочной и внеучебной деятельности.	Наличие победителей и призеров очных конкурсов всероссийского, регионального и	Наличие участников очных конкурсов регионального и муниципального уровней.	Наличие победителей и призеров очных конкурсов школьного уровня. Наличие участников	Отсутствие деятельности по направлению

		муниципального уровней.	Наличие победителей и призеров заочных (дистанционных) конкурсов международного, всероссийского, регионального уровней.	заочных (дистанционных) конкурсов различных уровней.	
5.	Социальное партнерство при организации внеурочной, воспитательной, профилактической, работы с обучающимися (правоохранительные органы, медицинские, социальные организации, учреждения культуры и спорта и др.).	Проведение совместных мероприятий (при наличии подтверждающих документов).	Участие в совместных мероприятиях (при наличии подтверждающих документов).	Наличие совместного плана работы.	Отсутствие работы.
6.	Сохранение здоровья обучающихся при организации образовательного процесса.	Отсутствие травматизма. Соблюдение всех требований СанПиН и норм техники безопасности при организации образовательного процесса.	Отсутствие травматизма. Единичные нарушения требований СанПиН и норм техники безопасности к организации образовательного процесса.	Отсутствие травматизма.	Наличие случая травматизма.
7.	Развитие материальных ресурсов учреждения.	100% сохранность оборудования и мебели, оформление кабинета, создание и использование информационных стендов.	100% сохранность оборудования и мебели, оформление кабинета, обновление информационных стендов на 50 %.	100% сохранность оборудования и мебели, не созданы и не используются информационные стенды.	Мебель и оборудование не сохранены, отсутствует оформление кабинета, не используются информационные стенды.

8.	Презентация собственного педагогического опыта.	Очное участие Участие в очных конкурсах педагогического мастерства, выступление на РМО (Школе вожакого), выступление на педагогическом совете, семинаре, конференции. Публичное представление методических материалов (городской, муниципальный, региональный, всероссийский уровень).	Заочное участие Участие в заочных конкурсах педагогического мастерства, размещение разработок мероприятий и обобщенного опыта работы в сети Интернет. Разработка методических материалов.	Участие в разработке методических пособий, конспектов мероприятий на школьном уровне.	Отсутствие работы.
9.	Взаимодействие с семьями обучающихся	Проведение совместных мероприятий (при наличии подтверждающих документов). Оказание психологической, социальной помощи и защиты семьям (при наличии подтверждающих документов).	Проведение совместных мероприятий (воспитательные мероприятия, тренинги, консультативная работа, рейды, патронаж). Участие в проведении школьных и городских родительских собраний, родительских конференций.	Наличие плана, раздела работы с семьей.	Отсутствие работы
10.	Удовлетворенность родителей и обучающихся организацией образовательного	Отсутствие оттока обучающихся по причинам неудовлетворенности образовательным	Наличие жалобы, не подтвержденной в ходе служебного расследования.	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся.	Наличие жалобы.

	процесса.	процессом. Полное отсутствие жалоб со стороны родителей.			
--	-----------	---	--	--	--

Критерии оценки эффективности для начисления баллов для определения % надбавки стимулирующего характера педагога-психолога

№ п/п	Критерий	Цена критерия (баллы)			
		3	2	1	0
1.	Качество ведения документации. Своевременность предоставления информации	Качественное и своевременное предоставление документации	Допущено не более 1 замечания, сроки соблюдены	Допущено не более 2 замечаний, сроки соблюдены	Допущено более 2 замечаний, нарушены сроки
2.	Охват обучающихся профилактическими и иными мероприятиями (отдельных коллективов, групп обучающихся, параллели классов, уровни обучения)	85-100%	65-84%	45-64%	Менее 44%
3.	Обеспечение качественного и доступного образования.	Обучение по индивидуальному образовательному маршруту (дети группы риска, дети находящиеся в ТЖС, дети с ОВЗ)	Активное использование электронных образовательных ресурсов. Доступность образования.	Участие в реализации ООП, АООП.	Отсутствие работы.
4.	Профилактика аддитивного поведения и правонарушений обучающихся.	Снижение количества обучающихся и семей, в отношении которых проводится индивидуальная профилактическая работа. Снижение количества правонарушений. Отсутствие случаев	Снижение количества обучающихся, имеющих проблемы в поведении и обучении.	Отсутствие роста количества обучающихся, имеющих проблемы в поведении и обучении.	Отрицательная динамика в увеличении количества правонарушений, нарушений Устава школы. Рост количества обучающихся, имеющих проблемы в поведении и обучении.

		аддитивного поведения обучающихся.			
5.	Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.	Проведение тренингов, консультаций, собраний. Участие в проведении школьных и городских родительских собраний.	Проведение тренингов, консультаций, собраний (при наличии подтверждающих документов).	Наличие плана, раздела работы с семьей.	Отсутствие работы.
6.	Посещение и анализ уроков.	Посетил и представил анализы не менее 3-х уроков за полугодие.	Посетил и представил анализы не менее 2-х уроков за полугодие.	Посетил и представил анализ 1 урока за полугодие.	Не представил анализы уроков.
7.	Развитие материальных ресурсов учреждения.	100% сохранность оборудования и мебели, оформление кабинета, создание и использование информационных стендов.	100% сохранность оборудования и мебели, оформление кабинета, обновление информационных стендов на 50 %.	100% сохранность оборудования и мебели, не созданы и не используются информационные стенды.	Мебель и оборудование не сохранены, отсутствует оформление кабинета, не используются информационные стенды.
8.	Презентация собственного педагогического опыта.	Очное участие Участие в очных конкурсах педагогического мастерства, выступление на РМО (Школе вожакого), выступление на педагогическом совете, семинаре, конференции. Публичное представление методических материалов (городской, муниципальной, региональный, всероссийский уровень).	Заочное участие Участие в заочных конкурсах педагогического мастерства, размещение разработок мероприятий и обобщенного опыта работы в сети Интернет. Разработка методических материалов.	Участие в разработке методических пособий, конспектов мероприятий на школьном уровне.	Отсутствие работы.

9.	Сохранение здоровья обучающихся при организации образовательного процесса.	Отсутствие травматизма. Соблюдение всех требований СанПиН и норм техники безопасности при организации образовательного процесса.	Отсутствие травматизма. Единичные нарушения СанПиН и норм техники безопасности к организации образовательного процесса.	Отсутствие травматизма.	Наличие случаев травматизма.
10.	Удовлетворенность родителей и обучающихся организацией образовательного процесса.	Отсутствие оттока обучающихся по причинам неудовлетворенности образовательным процессом. Полное отсутствие жалоб со стороны родителей.	Наличие жалобы, не подтвержденной в ходе служебного расследования.	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся.	Наличие жалобы.

Критерии оценки эффективности для начисления баллов для определения % надбавок стимулирующего характера для воспитатель группы продленного дня

№ п/п	Критерий	Цена критерия (баллы)			
		3	2	1	0
1.	Посещаемость обучающимися ГПД	95%-100%	82%-94%	75%-81%	Ниже 75%
2.	Своевременное и качественное ведение документации	Отсутствие замечаний	Не более 1 замечания	Не более 2 замечаний	Более 3 замечаний
3.	Выполнение режима работы ГПД, плана проведения клубных часов	100%	Не более 1 замечания	Не более 2 замечаний	Отсутствие режимного момента, несоответствие плану проведения клубных часов
4.	Проведение открытых мероприятий, взаимопосещения	Проведено открытое мероприятие	Посещено 2 мероприятия коллег. Представлен письменный анализ каждого мероприятия	Посещено 1 мероприятие. Представлен письменный анализ мероприятия	Не проведены открытые мероприятия, не посещены мероприятия коллег
5.	Сотрудничество с учреждениями города	Мероприятие проведено и разработано воспитателем, представлена разработка мероприятия	Участие в 4-и и более совместных с учреждениями города мероприятиях	Участие в 1-3 совместных с учреждениями города мероприятиях	Отсутствие участия в совместных с учреждениями города мероприятиях
6.	Подготовка обучающихся к участию в конкурсах, олимпиадах и т.д.	Победитель конкурса, олимпиады (муниц., регион. уровень), призер (всерос., международ. уровень, (представлена копия диплома)	Призер конкурса, олимпиады различных уровней (представлена копия диплома)	Участник конкурса, олимпиады различных уровней	Отсутствие участия
7.	Разработка методических пособий,	Публичное	Разработано	Разработано	Отсутствие участия

	конспектов мероприятий	представление методических материалов (сайт, СМИ)	методическое пособие (представлено в учебную часть)	методическое пособие, конспект мероприятия	
8.	Работа над повышением педагогического мастерства	Публичное выступление, представление опыта работы на муниципальном уровне, курсовая подготовка, участие в вебинарах	Представление опыта работы на муниципальном уровне, участие в семинарах школьного, муниципального уровней	Участие в работе методических объединений школьного, муниципального уровней	Отсутствие участия
9.	Проведение и участие в родительских собраниях	Проведение родительских собраний	Участие в родительских собраниях, организация консультативной помощи участникам образовательного процесса в т.ч. с привлечением специалистов	Информирование родителей об успехах ученика, оказание консультативной помощи обучающимся ГПД и их родителям	Отсутствие участия
10.	Выполнение программы	100%	-	-	Программа выполнена не в полном объеме

Критерии оценки эффективности для начисления баллов для определения % надбавок стимулирующего характера для учителя - логопеда

№ п/п	Критерий	Цена критерия (баллы)			
		3	2	1	0
1.	Посещаемость обучающимися КРЗ	95%-100%	94%-82%	81%-75%	Ниже 75%
2.	Своевременное и качественное ведение документации	Отсутствие замечаний	Не более 1 замечания	Не более 2 замечаний	Более 3 замечаний
3.	Оценка качества коррекционно-развивающего занятия	85-100% высокий уровень проведенного занятия по шкале оценивания	65-84% по шкале оценивания	45-64% по шкале оценивания	Менее 44% по шкале оценивания
4.	Положительная динамика речевого развития обучающихся, зачисленных на логопедический пункт	Положительная динамика речевого развития всех обучающихся, зачисленных на логопедический пункт	Положительная, стабильная динамика речевого развития всех обучающихся, зачисленных на логопедический пункт	Индивидуальные достижения детей-логопатов по отдельным направлениям коррекционной работы, положительные результаты усвоения учебного материала	Отсутствие положительной динамики речевого развития обучающихся, зачисленных на логопедический пункт
5.	Своевременная консультативная и/или методическая помощь участникам образовательного процесса (по запросам участников образовательного процесса)	Оказание своевременной консультативной и методической помощи, наличие положительных отзывов участников образовательного процесса (отмечается в журнале обращений к учителю-логопеду)	Проведение консультаций по запросам учителя, классного руководителя, родителей (законных представителей) обучающихся	Проведение консультативной работы в соответствии с «Планом консультационной работы учителя-логопеда»	Консультативная и/или методическая помощь участникам образовательного процесса не была оказана, или оказана не своевременно

6.	Разработка методических пособий, конспектов занятий, мероприятий	Публичное представление методических материалов (сайт, СМИ)	Разработано методическое пособие (представлено в учебную часть)	Разработано методическое пособие, конспект занятия, мероприятия	Отсутствие участия по направлению
7.	Работа над повышением педагогического мастерства	Публичное выступление, представление опыта работы на муниципальном уровне, курсовая подготовка, участие в вебинарах	Представление опыта работы на муниципальном уровне, участие в семинарах школьного, муниципального уровней	Участие в работе методических объединений школьного, муниципального уровней	Отсутствие участия по направлению
8.	Проведение и участие в родительских собраниях	Проведение родительских собраний	Участие в родительских собраниях, организация консультативной помощи участникам образовательного процесса в т.ч. с привлечением специалистов	Информирование родителей об успехах ученика, оказание консультативной помощи обучающимся ГПД и их родителям	Отсутствие участия по направлению
9.	Выполнение поручений, связанных с общественно-значимой деятельностью	Работа в Совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях (в т.ч. ПМПК), научно-методическом Совете, Управляющем Совете	Участие в работе творческих, рабочих групп (в т.ч. по плану преемственности ДОУ-Школа)	Выполнение разовых поручений, связанных с общественно-значимой деятельностью	Отсутствие участия по направлению
10.	Выполнение программы	100%	-	-	Программа выполнена не в полном объеме

Критерии оценки эффективности для начисления баллов для определения % надбавок стимулирующего характера для учителя – дефектолога

№ п/п	Критерий	Цена критерия (баллы)			
		3	2	1	0
1.	Посещаемость обучающимися КРЗ	95%-100%	94%-82%	81%-75%	Ниже 75%
2	Своевременное и качественное ведение документации и предоставление необходимой отчетности коррекционно-развивающей работы	Своевременное и качественное ведение документации предоставление необходимой отчетности коррекционно-развивающей работы	Не более 1 замечания	Не более 2 замечаний	Более 3 замечаний
3.	Оценка качества коррекционно-развивающего занятия	85-100% высокий уровень проведенного занятия по шкале оценивания	65-84% по шкале оценивания	45-64% по шкале оценивания	Менее 44% по шкале оценивания
4.	Отслеживание динамики развития обучающихся с ОВЗ, зачисленных на занятия с учителем-дефектологом	Отслеживание динамики развития обучающихся с ОВЗ (по итогам четверти, отражено в «Листе динамики развития обучающегося с ОВЗ»). Анализ факторов, влияющих на развитие обучающихся с ОВЗ	Проведено отслеживание динамики развития обучающихся с ОВЗ (по итогам четверти, отражено в «Листе динамики развития обучающегося с ОВЗ»)	Сбор и накопление информации об отклонениях и развитии обучающихся с ОВЗ	Отсутствие отслеживания динамики развития обучающихся с ОВЗ
5.	Положительная динамика развития обучающихся с ОВЗ по направлениям коррекционно-развивающей работы	Положительная динамика развития всех обучающихся, зачисленных на занятия с	Положительная, стабильная динамика развития всех	Индивидуальные достижения обучающихся с ОВЗ по отдельным	Отсутствие положительной динамики развития обучающихся,

		учителем-дефектологом	обучающихся, зачисленных на занятия с учителем-дефектологом	направлениям коррекционно-развивающей работы	зачисленных на занятия с учителем-дефектологом
6.	Своевременная консультативная и/или методическая помощь участникам образовательного процесса (в т.ч. по запросам участников образовательного процесса)	Оказание своевременной консультативной и методической помощи участникам образовательного процесса с указанием в Журнале обращений к учителю-дефектологу темы консультативной помощи, отметки по выполнению предоставленных специалистом рекомендаций	Проведение консультаций по запросам учителя, классного руководителя, родителей (законных представителей) обучающихся	Проведение консультативной работы в соответствии с «Планом консультационной работы учителя-дефектолога»	Консультативная и/или методическая помощь участникам образовательного процесса не была оказана, или оказана не своевременно
7.	Разработка методических пособий, конспектов занятий, мероприятий	Публичное представление методических материалов (сайт, СМИ, др.)	Разработано методическое пособие (представлено в учебную часть)	Разработано методическое пособие, конспект занятия, мероприятия	Отсутствие участия по направлению
9.	Работа над повышением педагогического мастерства	Публичное выступление, представление опыта работы на различных уровнях, в т. ч. дистанционно, участие в семинарах, вебинарах и др.	Представление опыта работы на школьном уровне	Размещение материала по вопросам коррекционно-развивающей работы с обучающимися, имеющими особые потребности, с ОВЗ, дефектологического сопровождения	Отсутствие участия по направлению

				обучающихся данных категорий на сайте школы	
9.	Выполнение поручений, связанных с общественно-значимой деятельностью	Работа в Совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях (в т.ч. ПМПК), научно-методическом Совете, Управляющем Совете	Участие в работе творческих, рабочих групп (в т.ч. по плану преемственности ДОУ-Школа)	Выполнение разовых поручений, связанных с общественно-значимой деятельностью	Отсутствие участия по направлению
10.	Подготовка обучающихся к участию в конкурсах, олимпиадах и т.д.	Победитель конкурса, олимпиады (муниц., регион. уровень), победитель/призер (всерос., международ. уровень, представлена копия диплома)	Призер конкурса, олимпиады (муниц., регион. уровень)	Участник конкурса, олимпиады различных уровней	Отсутствие участия

Показатели и критерии
для установления регулярных (ежемесячных) стимулирующих выплат за качество выполняемых работ по категории «Руководители» (заместитель директора по УВР - НОО)

(указать Ф.И.О.)
за _____ полугодие 20 года

№ п/п	Критерий	Баллы/ само оценка	Примечание	Оценка руководите ля
1.	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации)			
2.	Общая и качественная успеваемость обучающихся			
3.	Сохранность контингента (без учета смены места жительства)			
4.	Реализация мероприятий в рамках внутренней системы оценки качества образования и планов ВШК			
5.	Динамика количества пропусков уроков обучающимися без уважительных причин			
6.	Участие в организации и проведении мероприятий социально-культурной, спортивно-оздоровительной направленности, научно-методических и практических конференций			
7.	Деятельность по развитию и поддержке социально-привлекательного имиджа ОУ			
8.	Выполнение поручений, связанных с общественно-значимой деятельностью			
9.	Поддержание в актуальном состоянии нормативной правовой базы образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса на уровне начального общего образования			
10.	Выполнение функциональных обязанностей дежурного администратора в полном объеме			
Итого				
Максимальное кол-во		30		30
К оплате = (Итого/30)*100%*0,5		%		

_____ / _____ /

«__» _____ 20__ г.

Форма - представление
для установления выплаты за качество выполняемых работ
по категории «Руководители» (заместитель директора по УВР - _____)

(указать Ф.И.О.)

за _____ полугодие 20 ____ года

№ п/п	Критерий	Баллы/ само оценка	Примечание	Оценка руководите ля
1.	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации)			
2.	Общая успеваемость обучающихся и качество обученности			
3.	Сохранность контингента обучающихся (без учета смены места жительства)			
4.	Реализация мероприятий в рамках внутренней системы оценки качества образования и планов ВШК			
5.	Участие в организации и проведении мероприятий социально-культурной, спортивно-оздоровительной направленности, научно-методических и практических конференций			
6.	Деятельность по развитию и поддержке социально-привлекательного имиджа ОУ			
7.	Поддержание в актуальном состоянии нормативной правовой базы образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса на уровне ООО и СОО			
8.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном образовании и о среднем общем образовании 100%			
9.	Управление формированием интеллектуальных ресурсов			
10.	Выполнение функциональных обязанностей дежурного администратора в полном объеме			
Итого				
Максимальное кол-во		30		30
К оплате = (Итого/30)*100%*0,5				

_____ / _____ /

«__» _____ 20 __ г.

Форма - представление
для установления выплаты за качество выполняемых работ
по категории «Руководители» (заместитель директора по ВР)

(указать Ф.И.О.)

за _____ полугодие 20__ года

№ п/п	Критерий	Баллы/ само оценка	Примечание	Оценка руководите ля
1.	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации)			
2.	Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления			
3.	Качество проведения общешкольных мероприятий и мероприятий, проводимых классными руководителями			
4.	Реализация мероприятий в рамках внутренней системы оценки качества образования и ВШК			
5.	Доля учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних			
6.	Общее количество школьных объединений дополнительного образования в сравнении с прошлым годом			
7.	Охват обучающихся дополнительным образованием			
8.	Поддержание в актуальном состоянии нормативной правовой базы образовательного учреждения по вопросам организации воспитательной работы			
9.	Количество победителей и призеров конкурсов различного уровня			
10.	Выполнение функциональных обязанностей дежурного администратора в полном объеме			
Итого				
Максимальное кол-во		30		30
К оплате = (Итого/30)*100%*0,5				

_____ / _____ /

«__» _____ 20__ г.

Форма - представление
для установления выплаты за качество выполняемых работ
по категории «Руководители» (заместитель директора по НМР)

(указать Ф.И.О.)
за _____ полугодие 20__ года

№ п/п	Критерий	Баллы/ само оценка	Примечание	Оценка руководите ля
1.	Поддержание в актуальном состоянии нормативной правовой базы образовательного учреждения по вопросам организации методической работы и инновационной деятельности			
2.	Выполнение мероприятий по реализации ФГОС ("Дорожная карта")			
3	Реализация мероприятий в рамках внутренней системы оценки качества образования и ВШК			
4	Выполнение мероприятий по аттестации педагогических работников			
5	Организация участия детей во Всероссийской олимпиаде школьников			
6.	Организация участия детей в конкурсах проектных и исследовательских работ различных уровней			
7	Реализация в полном объеме плана работы с педагогическими кадрами по повышению уровня их квалификации			
8	Участие педагогов в педагогических конкурсах различного уровня			
9	Организация внешнего взаимодействия по повышению качества образования			
10	Обобщение и презентация опыта работы школы по различным направлениям деятельности			
Итого				
Максимальное кол-во		30		
К оплате = (Итого/30)*100%*0,5				

_____ / _____ /

«__» _____ 20__ г.

Форма - представление
 для установления выплаты за качество выполняемых работ
 по категории «Руководители» (заместитель директора по УВР (работа с обучающимися ОВЗ))

(указать Ф.И.О.)
 за _____ полугодие 20__ года

№ п/п	Критерий	Баллы/ само оценка	Примечание	Оценка руководите ля
1.	Поддержание в актуальном состоянии нормативной правовой базы образовательного учреждения по вопросам организации работы с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья			
2.	Выполнение плана работы школы с обучающимися с ОВЗ			
3	Реализация мероприятий в рамках внутренней системы оценки качества образования и ВШК			
4.	Организация работы школьного психолого-медико-педагогического консилиума			
5.	Удовлетворенность родителей организацией образовательного процесса			
6.	Обеспечение рекомендаций территориальной ПМПК по организации образовательного процесса			
7.	Обеспечение режима соблюдения норм и правил техники безопасности в учебном процессе для детей с ОВЗ			
8.	Ведение мониторинга личностных достижений обучающихся с ОВЗ			
9	Организация внешнего взаимодействия по повышению качества образования			
10.	Обобщение и презентация опыта работы школы по данному направлению деятельности			
Итого				
Максимальное кол-во		30		
К оплате = (Итого/30)*100%*0,5				

_____ / _____ /

«__» _____ 20__ г.

Форма - представление
для установления выплаты за качество выполняемых работ
по категории «Руководители» (заместитель директора по ИКТ)

(указать Ф.И.О.)

за _____ полугодие 20 ____ года

№ п/п	Критерии	Баллы/ само оценка	Примечание	Оценка руководите ля
1.	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации)			
2.	Развитие имиджа образовательного учреждения через поддержку работы сайта школы и систематическое обновление			
3.	Ведение сайта школы в соответствии с нормативными документами			
4.	Доля педагогов, использующих современные образовательные ИК технологии в процессе обучения			
5.	Поддержание в актуальном состоянии нормативной правовой базы образовательного учреждения по вопросам информатизации образовательного процесса			
6.	Количество обучающихся, принявших участие в дистанционных Интернет-конкурсах			
7.	Реализация мероприятий в рамках внутренней системы оценки качества образования и ВШК			
8.	Организация внешнего взаимодействия по повышению качества образования в части использования ИКТ			
9.	Консультативная и практическая помощь педагогам по использованию информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе (количество консультаций)			
10.	Выполнение функциональных обязанностей дежурного администратора в полном объеме			
Итого				
Максимальное кол-во		30		
К оплате = (Итого/30)*100%*0,5		%		

_____ / _____ /

« __ » _____ 20 __ г.

Форма - представление
для установления выплаты за качество выполняемых работ
по категории «Руководители» (заместитель директора по УВР _____)

(указать Ф.И.О.)
за _____ полугодие 20 ____ года

№ п/п	Критерий	Баллы/ само оценка	Примечание	Оценка руководите ля
1.	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации)			
2.	Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления			
3.	Качество проведения общешкольных мероприятий и мероприятий, проводимых классными руководителями			
4.	Реализация мероприятий в рамках внутренней системы оценки качества образования и ВШК			
5.	Доля учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних			
6.	Общее количество школьных объединений дополнительного образования в сравнении с прошлым годом			
7.	Охват обучающихся дополнительным образованием			
8.	Поддержание в актуальном состоянии нормативной правовой базы образовательного учреждения по вопросам организации воспитательной работы			
9.	Количество победителей и призеров конкурсов различного уровня			
10.	Выполнение функциональных обязанностей дежурного администратора в полном объеме			
Итого				
Максимальное кол-во		30		
К оплате = (Итого/30)*100%*0,5		%		

_____ / _____ /

«__» _____ 20 __ г.

Форма - представление
для установления выплаты за качество выполняемых работ
по категории «Педагогический персонал» (**учитель**)

(указать Ф.И.О.)
за _____ полугодие 20 ____ года

№ п/п	Критерий	% само оценка	Примечание	Оценка руководителя
1.	Своевременность и качество предоставления документации (РП, анализ ПА, ОГЭ, ЕГЭ т. п.). Качество ведения документации.			
2.	Оценка качества урока			
3.	Качество обученности обучающихся (по среднему показателю в классах, в которых преподает учитель)			
4.	Динамика общей успеваемости обучающихся (по среднему показателю в классах, в которых преподает учитель)			
5.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности			
6.	Работа в инновационном режиме (освоение/апробация новых технологий обучения, освоение нового содержания образования)			
7.	Презентация собственного педагогического опыта			
8.	Внеурочная деятельность по предмету по инициативе учителя (за исключением факультативов и ВОШ)			
9.	Удовлетворенность родителей и обучающихся организацией образовательного процесса			
10.	Выполнение разовых общественных поручений			
ИТОГО				

_____ / _____ /

«__» _____ 20__ г.

Критерии оценки эффективности труда

Методист

№ п/п	Критерий	Реализация в полном объеме плана работы школы с педагогическими кадрами	Организация курсовой подготовки педагогов (КПК)	Выполнение мероприятий по аттестации педагогических работников	Обеспечение качественной работы методических объединений и творческих групп	Наставническая работа (с молодыми специалистами, вновь прибывшими педагогами)	Доля участия педагогов в педагогических конкурсах различного уровня	Обобщение и презентация опыта работы школы по различным направлениям деятельности	Реализация программы предпрофильного и профильного обучения	Подготовка документации на получение грантов, званий, наград, премий	Реализация мероприятий в рамках внутренней системы оценки качества образования	Количество баллов и % начисления			
												максимальное	фактическое	% выплат	
	Цена критерия	0-3 балла									Количество баллов	Сумма баллов	Частное от суммы баллов	К оплате Чх0,30	

_____ / _____

« _ » _____ 20 _ г.

**Критерии оценки эффективности труда
Педагог-психолог**

№ п/п	Критерии	Качество ведения документации. Своевременность предоставления информации	Охват обучающихся профилактическими, диагностическими и иными мероприятиями (отдельных коллективов, групп обучающихся, параллели классов, уровня обучения)	Обеспечение качественного и доступного образования	Профилактика аддитивного поведения и правонарушений обучающихся	Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Посещение и анализ уроков	Развитие материальных ресурсов учреждения	Презентация собственного педагогического опыта	Сохранение здоровья обучающихся при организации образовательного процесса	Удовлетворенность родителей и обучающихся организацией образовательного процесса	Количество баллов и % начисления					
												максимальное	фактическое	% выплат			
Цена критерия	0-3 баллов											Количество баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на max.	К оплате Чх0,3		

_____ / _____

«__» _____ 20__ г.

**Критерии оценки эффективности труда
Педагог-организатор**

№ п/п	Критерии	Качество ведения документации. Своевременность предоставления информации	Обеспечение качественного и доступного образования	Охват обучающихся воспитательными, ролевыми, диагностическими и иными мероприятиями (отдельных обучающихся, коллективом, групп обучающихся, параллели классов, уровня обучения)	Уровень достижений обучающихся в рамках внеурочной деятельности	Социальное партнерство при организации внеурочной деятельности с обучающимися (правоохранительные органы, медицинские, социальные организации, учреждения культуры и спорта)	Сохранение здоровья обучающихся при организации образовательного процесса	Развитие материальных ресурсов учреждения	Презентация собственного педагогического опыта	Взаимодействие с семьями обучающихся	Удовлетворенность родителей и обучающихся организацией образовательного процесса	Количество баллов и % начисления				
												максимальное	фактическое	% выплат		
Цена критерия	0-3 баллов										Количество баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на max.	К оплате Чх0,3		

_____ / _____

« _ » _____ 20 __ г.

**Критерии оценки эффективности труда
Социальный педагог**

№ п/п	Критерии	Качество ведения документации. Своевременность предоставления информации	Профилактика безнадзорности, беспризорности и правонарушений	Организация внеурочной деятельности	Сотрудничество с субъектами профилактики (правоохранительные органы, медицинские и социальные организации)	Сохранение здоровья обучающихся	Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Уровень профессиональной культуры социального педагога	Презентация собственного педагогического опыта	Развитие материальных ресурсов учреждения	Удовлетворенность родителей и обучающихся организацией образовательного процесса	Количество баллов и % начисления					
												максимальное	фактическое	% вы плат			
Цена критерия	0-3 баллов											Количество баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх0,3		

_____ / _____ /

« _ » _____ 20 __ г.

**Критерии оценки эффективности труда
Учитель-логопед**

№ п/п	Критерии	Посещаемость коррекционно-развивающих занятий	Своевременное и качественное ведение документации	Оценка качества проведения коррекционно-развивающего занятия	Положительная динамика речевого развития обучающихся, зачисленных на логопедический пункт	Своевременная консультативная и/или методическая помощь участникам образовательного процесса	Разработка методических пособий, конспектов занятий, мероприятий	Работа над повышением педагогического мастерства	Проведение и участие в родительских собраниях	Выполнение поручений, связанных с общественной значимой деятельностью	Подготовка обучающихся к участию в конкурсах, олимпиадах и т.д.	Количество баллов и % начисления				
												максимальное	фактическое	% выплат		
Цена критерия	0-3 балла											Количество баллов	сумма	Частное от деления суммы на мах. Чх0,3		

_____ / _____

«__» _____ 20__ г.

**Критерии оценки эффективности труда
Учитель-дефектолог**

№ п/п	Критерии	Посещаемость коррекционно-развивающих занятий	Своевременное и качественное ведение документации и предоставление необходимой отчетности коррекционно-развивающей работы	Оценка качества проведения коррекционно-развивающего занятия	Отслеживание динамики развития обучающихся с ОВЗ, зачисленных на занятия с учителем-дефектологом	Положительная динамика развития обучающихся с ОВЗ по направлениям коррекционной работы	Своевременная консультативная и/или методическая помощь участникам образовательного процесса	Разработка методических пособий, конспектов занятий, мероприятий	Работа над повышением педагогического мастерства	Выполнение поручений, связанных с общественно-значимой деятельностью	Подготовка обучающихся к участию в конкурсах, олимпиадах и т.д.	Количество баллов и % начисления		
												максимальное	фактическое	% выплат
	Цена критерия	0-3 балла										Количество баллов	сумма	Частное от деления суммы на max. Чх0,3

_____ / _____

«__» _____ 20__ г.

**Критерии оценки эффективности труда
Заместитель директора по АХЧ**

№ п/п	Критерии	Критерии										Количество баллов и % начисления				
		Осуществление контроля за качеством работы МОП	Своевременное составление документов, регламентирующих деятельность МОП	Контроль за соблюдением СанПиН в школе и на прилегающей территории	Своевременное и качественное составление документации для осуществления хозяйственной деятельности	Своевременное использование выданных в подотчет финансовых средств.	Своевременное приобретение и оснащение школы основными средствами	Своевременная передача первичных документов в бухгалтерию школы	Контроль за движением основных средств	Своевременное осуществление мероприятий по устранению замечаний надзорных органов	Своевременное и качественное выполнение поручений директора школы и его заместителей	максимальное	фактическое	% выплат	К оплате Чх0,50	
Цена критерия	0-3 балла										Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх0,50		

Директор: _____ / _____ /

Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 ____ г.

« _____ » _____ 20 ____ г.

**Критерии оценки эффективности труда
Воспитатель ГПД**

№ п/п	Критерии	Посещаемость обучающимися ГПД	Своевременное и качественное ведение документации	Выполнение режима работы ГПД, плана проведения клубных часов	Проведение открытых мероприятий, взаимопосещения	Сотрудничество с учреждениями города	Подготовка обучающихся к участию в конкурсах, олимпиадах и т.д.	Разработка методических пособий, занятий	Работа над повышением педагогического мастерства	Проведение и участие в родительских собраниях	Выполнение программы	Количество баллов и % начисления						
												максимальное	фактическое	% выплат				
Цена критерия	0-3 балла											Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх0,20			

Заместитель директора по УВР: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20__ г.

Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20__ г.

**Критерии оценки эффективности труда
Бухгалтер (по материалам)**

№ п/п	Критерии											Количество баллов и % начисления					
		Своевременное начисление заработной платы, иных выплат	Правильность отражения учета средств по з/п, проверка ежемесячного отчисления страховых взносов	Качественное ведение лицевых счетов, своевременная разноска по ним	Своевременное формирование журналов ордеров	Своевременное начисление б/листов и пособий по уходу за детьми	Проверка правильности заполнения табелей рабочего времени	Своевременная отчетность в ПФР, ФСС, персонифицированного учета	Обновление и оформление банковских карточек работников	Своевременное занесение приказов в карточки лицевых счетов	Своевременное исполнение приказов, распоряжений директора, главного бухгалтера	максимальное	фактическое	% выплат	Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.
Цена критерия		0-3 балла															

Главный бухгалтер: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« » _____ 202__ г.
 « » _____ 202__ г.

Критерии оценки эффективности труда
Бухгалтер (по материалам)

№ п/ п	Критерии	Критерии										Количество баллов и % начисления					
		Своевременность и правильность отражения в бюджетном учете	Своевременность обработки первичных документов	Правильность заполнения актов на списание основных средств и материальных запасов	Ежемесячное начисление амортизации основных средств	Своевременное и качественное проведение инвентаризации ОС и МЗ	Своевременное оприходование и расходование денежных средств	Качественное заполнение приходных и расходных документов	Качественное ведение кассовой книги	Своевременное оформление журналов ордеров	Своевременное исполнение приказов, распоряжений директора, главного бухгалтера	максимальное	фактическое	% выплат	Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.
	Цена критерия			0-3 балла													

Главный бухгалтер: _____ / _____ /
 Ознакомлен _____ / _____ /

«__» _____ 20__ г.
 «__» _____ 20__ г.

Критерии оценки эффективности труда
Бухгалтер (по учету продуктов питания)

№ п/п	Критерии											Количество баллов и % начисления						
		Своевременная обработка первичных документов	Своевременное и правильное отражения в учете операций по приходу и расходу продуктов питания	Ежедневное списание продуктов питания по меню-требованиям и накладным	Составление ежемесячной накопительной ведомости по продуктам питания	Проведения инвентаризации остатков продуктов питания	Внезапная ревизия остатков продуктов питания и составление инвентарной описи ревизии	Комплектование и обработка журналов ордеров	Проверка сдачи денег по приносящей доход деятельности в соответствии со списанием продуктов	Информирование материально ответственных лиц по ведению первичных документов	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений директора, главного бухгалтера	максимальное	фактическое	% выплат	Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Ч x 0,2
	Цена критерия	0-3 балла																

Главный бухгалтер: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« ____ » _____ 202__ г.
 « ____ » _____ 202__ г.

Критерии оценки эффективности труда
Экономист

№ п/п	Критерии	Контроль за исполнением бюджета по кварталам	Своевременное информирование директора и главного бухгалтера об исполнении бюджета	Своевременное внесение изменений в штатное расписание	Качественное составление бюджета на очередной финансовый год	Своевременное и качественное составление тарификации	Своевременное внесение изменений в смету расходов и доходов	Своевременное и качественное представление отчетности в УО	Составление дополнительных смет по расходованию средств на мероприятия	Качественное ведение прогноза и анализа закупаемых товаров и услуг	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений директора, главного бухгалтера	Количество баллов и % начисления					
												максимальное	фактическое	% выплат			
	Цена критерия	0-3 балла										Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх 0,20		

Главный бухгалтер: _____ / _____ /

« _____ » _____ 202__ г.

Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20__ г.

Критерии оценки эффективности труда
Юрисконсульт

№ п/п	Критерии	Количество баллов и % начисления			
		максимальное	фактическое	% выплата	
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения За интенсивность разработки документации правового характера, проектов, локальных актов За своевременность и качество выполняемых работ в части подготовки и обработки договоров и прочих документов За проведение разъяснительной и консультационной работы с работниками по вопросам законодательства, другим юридическим вопросам Качественное и своевременное представление отчетной документации За высокий уровень исполнительской дисциплины, качественную и оперативную подготовку заданий, полученных от руководства Интенсивность по правовому сопровождению деятельности учреждения За качественное ведение делопроизводства. Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка Соблюдение действующего законодательства при осуществлении трудовой деятельности	0 – 3 балла			
	Цена критерия	Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на max.	К оплате Чх0,20

Заместитель директора по АХЧ: _____ / _____ /

Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20__ г.

« _____ » _____ 20__ г.

Критерии оценки эффективности труда
Кладовщик

№ п/п	Критерии	Кладовщик										Количество баллов и % начисления							
		Своевременное использование выданных в подотчет финансовых средств на приобретение материальных ценностей	Своевременное приобретение материальных ценностей	Хранение материальных ценностей	Своевременный учет материальных ценностей и оформление документов по ним	Своевременное оформление первичных документов по материальным запасам	Своевременное представление отчетной документации по движению материальных запасов	Контроль за движением материальных запасов, выданных на временное пользование	Своевременное обеспечение материальными запасами работников школы	Обеспечение рационального использования мощных и дезинфицирующих средств	Своевременное и качественное выполнение поручений директора школы и его заместителей	максимальное	фактическое	% выплат	Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх0,20	
	Цена критерия	0-3 балла																	

Зам. директора по АХЧ: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20__ г.
 « _____ » _____ 20__ г.

Критерии оценки эффективности труда
Специалист по охране труда

№ п/п	Критерии	Количество баллов и % начисления				
		максимальное	фактическое	% выплата		
	Своевременное проведение инструктажей, обучающих занятий по ОТ, ТБ и ПБ	0-3 балла	Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на макс.	К оплате Чх0,20
	Качественное ведение документации по ОТ, ТБ и ПБ					
	Своевременное осуществление контроля за соблюдением правил ОТ, ТБ и ПБ					
	Контроль за своевременным выполнением предписаний надзорных органов					
	Своевременная разработка методических, технических и нормативных документов по ОТ, ТБ и ПБ					
	Качественное и своевременное представление отчетной документации					
	Своевременное проведение мероприятий по предотвращению несчастных случаев, ЧС					
	Участие в контрольных мероприятиях за техническим состоянием здания, оборудования, механизмов					
	Осуществление контроля за выполнением мероприятий по ТБ и ПБ работниками школы					
	Своевременное исполнение распоряжений администрации					
	Цена критерия					

Заместитель директора по АХЧ: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 _____ г.
 « _____ » _____ 20 _____ г.

Критерии оценки эффективности труда
Инженер по обслуживанию и ремонту компьютерной техники

№ п/п	Критерии	Количество баллов и % начисления				
		максимальное	фактическое	% выплат		
	Своевременное и качественное проведение технического обслуживания оргтехники	0-3 балла	Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх0,20
	Своевременное предотвращение сбоев в работе оргтехники и обеспечение бесперебойной работы оборудования голосового оповещения при возникновении пожара					
	Своевременное информирование администрации о техническом состоянии					
	Обеспечение сохранности оргтехники, комплектующих для ремонта и технического обслуживания					
	Обеспечение надлежащей сохранности драйверов, документов на оргтехнику					
	Качественное и своевременное сопровождение внеклассных мероприятий					
	Соблюдение правил ТБ и ПБ					
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса					
	Качественное и своевременное предоставление отчетной документации					
	Своевременное исполнение распоряжений администрации					

Заместитель директора по АХЧ: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 ____ г.
 « _____ » _____ 20 ____ г.

Критерии оценки эффективности труда
Инженер по ремонту

№ п/п	Критерии	Количество баллов и % начисления			
		максимальное	фактическое	% выплата	
	<p>Организация бесперебойной работы систем жизнеобеспечения здания.</p> <p>Обеспечение проведения своевременного и качественного ремонта систем</p> <p>Обеспечение проведения своевременного и качественного текущего ремонта школы.</p> <p>Обеспечение бесперебойной работы приборов учета тепла, электроэнергии, водоснабжения</p> <p>Своевременная фиксация показаний счетчиков теплоносителей, электроэнергии и водоснабжения</p> <p>Своевременное информирование руководителя о техническом состоянии здания, оборудования, приборов</p> <p>Обеспечение сохранности инструментов, оборудования, используемых в работе</p> <p>Качественное и своевременное представление отчетной документации</p> <p>Обеспечение требований ТБ И ПБ при работе приборов, механизмов, оборудования.</p> <p>Своевременное исполнение распоряжений администрации</p>				
	Цена критерия	0-3 балла			
		Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на макс.	К оплате Чх0,20

Заместитель директора по АХЧ: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20__ г.
 « _____ » _____ 20__ г.

Критерии оценки эффективности труда
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Критерии	Количество баллов и % начисления			
		максимальное	фактическое	% выплата	
	Своевременное информирование руководителя о техническом состоянии конструктивных элементов здания, оборудования, мебели и т.п. Своевременное и качественное проведение технического обслуживания инструментов и их механизмов Своевременное предотвращение поломки мебели, оборудования и качественное проведение ремонтных работ Своевременное и качественное исполнение заявок по обслуживанию и ремонту Рациональное использование и сохранность материалов, оборудования, инструментов Своевременное осуществление мероприятий по соблюдению правил ПБ Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдения дисциплины Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса Соблюдение правил по ТБ и ПБ при выполнении работ Своевременное исполнение распоряжений администрации	0-3 балла			
	Цена критерия	Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на макс.	К оплате Чх0,20

Заместитель директора по АХЧ: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« ____ » _____ 20__ г.
 « ____ » _____ 20__ г.

Критерии оценки эффективности труда
Гардеробщик

№ п/п	Критерии	Критерии										Количество баллов и % начисления					
		Качественный прием и выдача верхней одежды	Обеспечение сохранности вещей, принятых на хранение	Выполнение требований санитарно-гигиенических норм на закрепленном участке	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Рациональное использование расходных материалов	Осуществление мероприятий по экономии электроэнергии, воды	Обеспечение сохранности мебели и ее элементов, зеленых насаждений на территории	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса и посетителей	Соблюдение правил по ТБ и ПБ при выполнении работ	Своевременное и качественное исполнение распоряжений администрации	максимальное	фактическое	% выплат	К оплате Чх0,20		
Цена критерия	0-3 балла										Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх0,20			

Заместитель директора по АХЧ: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 ____ г.
 « _____ » _____ 20 ____ г.

**Критерии оценки эффективности труда
Уборщик служебных помещений**

№ п/п	Критерии	Критерии											Количество баллов и % начисления				
		Качественная уборка закрепленной территории, уход за зелеными насаждениями	Обеспечение сохранности мебели и ее элементов, зеленых насаждений на	Выполнение требований санитарно-гигиенических норм на закрепленном участке	Качественное проведение генеральных уборок	Рациональное использование расходных материалов	Осуществление мероприятий по экономии электроэнергии, воды	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	Соблюдение правил по ТБ и ПБ при выполнении работ	Своевременное исполнение поручений администрации	максимальное	фактическое	% выплат	Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.
	Цена критерия	0-3 балла															

Заместитель директора по АХЧ: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 _____ г.
 « _____ » _____ 20 _____ г.

Критерии оценки эффективности труда
Водитель транспортно-уборочной машины

№ п/п	Критерии	Отсутствие ДТП	Соблюдение правил по ТБ и ПБ при выполнении работ	Рациональное использование расходных материалов и топлива	Качественное ведение и своевременное предоставление документации	Соблюдение режима выхода на линию	Соблюдение правил перемещения по территории и перевозки груза	Своевременное предотвращение выхода машины из строя	Своевременное и качественное проведение ТО машины в соответствии с графиком	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	Своевременное исполнение поручений администрации	Количество баллов и % начисления						
												максимальное	фактическое	% выплат				
Цена критерия	0-3 балла											Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх0,20			

Заместитель директора по АХЧ: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20__ г.
 « _____ » _____ 20__ г.

Критерии оценки эффективности труда
Сторож (вахтер)

№ п/п	Критерии	Критерии										Количество баллов и % начисления					
		Соблюдение правил приема-сдачи дежурства	Качественное выполнение мероприятий по обеспечению сохранности имущества школы	Соблюдение пропускного режима в здании школы и на ее территорию	Своевременное информирование администрации об угрозе и возникновении ЧС	Своевременное обеспечение вызова и оказание взаимодействия спецслужб в ЧС	Качественное ведение документации установленного образца школы	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения дисциплины	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	Качественное соблюдение правил по ТБ и ППБ при выполнении работ	Своевременное и качественное исполнение поручений администрации	максимальное	фактическое	% выплат	К оплате Чх0,20		
Цена критерия	0-3 балла										Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх0,20			

Заместитель директора по АХЧ: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 ____ г.
 « _____ » _____ 20 ____ г.

Критерии оценки эффективности труда
Дворник

№ п/п	Критерии	Качественное выполнение должностных обязанностей	Обеспечение сохранности уборочного инвентаря	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Осуществление мероприятий по экономии энергоресурсов	Своевременное и качественное выполнение работ по уборке территории	Соблюдение правил ПБ и ТБ при выполнении должностных обязанностей	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса и посетителей	Контроль за противопожарным состоянием и порядком на территории школы	Своевременное информирование руководства о происшествиях во время проведения работ	Своевременное исполнение поручений администрации	Количество баллов и % начисления					
												максимальное	фактическое	% выплат			
Цена критерия	0-3 балла										Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх0,20			

Заместитель директора по АХЧ: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 ____ г.
 « _____ » _____ 20 ____ г.

Критерии оценки эффективности труда
Грузчик

№ п/п	Критерии	Качественное выполнение должностных обязанностей	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение правил ОТ и ТБ при выполнении должностных обязанностей	Осуществление мероприятий по соблюдению правил ПБ при выполнении должностных обязанностей	Сохранность используемого инвентаря при проведении работ	Обеспечение сохранность перемещаемого груза	Своевременное информирование руководства о происшествиях во время проведения работ	Своевременное и качественное исполнение заявок	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	Своевременное исполнение распоряжений администрации	Количество баллов и % начисления						
												максимальное	фактическое	% выплат				
Цена критерия	0-3 балла											Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх0,20			

Заместитель директора по АХЧ: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 ____ г.
 « _____ » _____ 20 ____ г.

**Критерии оценки эффективности труда
Слесарь-сантехник**

№ п/п	Критерии	Количество баллов и % начисления				
		максимальное	фактическое	% выплата	К оплате	
	Своевременное информирование руководителя о техническом состоянии систем жизнеобеспечения школы	0-3 балла	Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на макс.	К оплате Чх0,20
	Своевременное и качественное проведение технического обслуживания оборудования и его механизмов					
	Своевременное и качественное проведение ремонтных работ					
	Своевременное и качественное исполнение заявок по обслуживанию и ремонту					
	Рациональное использование и сохранность материалов, оборудования, и инструментов					
	Своевременное осуществление мероприятий по соблюдению правил ПБ					
	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка и соблюдение дисциплины					
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса					
	Соблюдение правил по ТБ и ПБ при выполнении работ					
	Своевременное исполнение распоряжений администрации					

Заместитель директора по АХЧ: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 ____ г.
 « _____ » _____ 20 ____ г.

Критерии оценки эффективности труда
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

№ п/п	Критерии	Своевременное информирование руководителя о техническом состоянии электрооборудования				Своевременное и качественное проведение технического обслуживания электроинструментов и их механизмов		Своевременное и качественное проведение ремонтных работ		Своевременное и качественное исполнение заявок по обслуживанию и ремонту		Рациональное использование и сохранность материалов, оборудования, и инструментов		Своевременное осуществление мероприятий по соблюдению правил ПБ		Выполнение правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения дисциплины		Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса		Соблюдение правил по ТБ и ПБ при выполнении работ		Своевременное исполнение распоряжений администрации		Количество баллов и % начисления			
		максимальное	фактическое	% выплат		Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх0,20																		
	Цена критерия	0-3 балла																									

Заместитель директора по АХЧ: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 ____ г.
 « _____ » _____ 20 ____ г.

Критерии оценки эффективности труда
Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования

№ п/п	Критерии	Своевременное информирование руководителя о технических состояниях оборудования и												Количество баллов и % начисления				
		Своевременное и качественное проведение технического обслуживания оборудования и ремонтных работ												максимальное	фактическое	% выплата	К оплате	
	Цена критерия	0-3 балла												Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на макс.	Чх0,20	

Заместитель директора по АХЧ: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 ____ г.
 « _____ » _____ 20 ____ г.

Критерии оценки эффективности труда
Делопроизводитель

№ п/п	Критерии	Своевременное и качественное ведение книги приказов по основной деятельности												Своевременное и качественное оформление прихода и расхода документов строгой отчетности. Издание приказа на списание												Своевременное и качественное формирование книги отчетов школы по годам												Своевременное и качественное формирование архивных документов												Своевременное и качественное ознакомление работников с приказами по основной												Своевременное и качественное предоставление информации работникам бухгалтерии при составлении отчетов												Своевременное и качественное ознакомление работников с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда												Своевременное и качественное предоставление информационных документов в организации, осуществляющих со школой												Качественное ведение документооборота												Своевременное и качественное исполнение приказов директора школы												Количество баллов и % начисления															
		0-3 балла												0-3 балла												0-3 балла												0-3 балла												0-3 балла												0-3 балла												0-3 балла												0-3 балла												0-3 балла												максимальное	фактическое	% выплат	К оплате Чх0,30																								
	Цена критерия																																																																																																													Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх0,30																								

Директор школы: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20__ г.
 « _____ » _____ 20__ г.

Критерии оценки эффективности труда
Специалист по кадрам

№ п/п	Критерии	Количество баллов и % начисления			
		максимальное	фактическое	% выплат	
	Качественное ведение книги приказов по личному составу, книги об отпусках Своевременное и качественное ведение форм Т- 2 работников школы Своевременное и качественное ведение трудовых книжек работников Своевременное и качественное ведение личных дел работников Качественное и своевременное ведение книги учета трудовых книжек и вкладышей к ним Своевременное информирование работников бухгалтерии об изменении в оплате труда работников Своевременное и качественное ведение трудовых договоров работников Своевременное и качественное предоставление отчетности в Пенсионный Фонд по Советскому району Своевременное и качественное заполнение данных работников в АИАС «АВЕРС» Своевременное и качественное предоставление отчетности в военный комиссариат	0-3 балла			
	Цена критерия	Кол- во балло в	Сумм а балло в	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх0,20

Директор школы: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 _____ г.
 « _____ » _____ 20 _____ г.

Критерии оценки эффективности труда
Лаборант

№ п/п	Критерии	Количество баллов и % начисления														
		максимальное	фактическое	% выплат												
Цена критерия		Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на макс.	К оплате Чх0,20											
	Качественное выполнение технических функций по подготовке и проведению Качественное обслуживание ТСО, приборов и оборудования Своевременная разработка и тиражирование дидактических материалов Своевременная разработка презентаций, помощь обучающимся и учителю в их Создании здоровьесберегающей возрастносообразной предметной среды Своевременное качественное выполнение мероприятий по соблюдению ТБ, ПБ и норм санитарии Своевременная и качественная работа по обновлению стендов кабинета Качественное и своевременное ведение документации по лабораторному оборудованию Качественная работа по сохранности лабораторного оборудования, оптимизации расходов материалов Своевременное исполнение поручений учителя, администрации	0-3 балла														

Учитель химии: _____ / _____ /
 Учитель физики: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 _____ г.
 « _____ » _____ 20 _____ г.
 « _____ » _____ 20 _____ г.

**Критерии оценки эффективности труда
Заведующий производством столовой**

№ п/п	Критерии	Количество баллов и % начисления				
		максимальное	фактическое	% выплат		
	Своевременность и правильность подготовки документов с муниципальным контрактам на приобретение продуктов питания	0-3 балла	Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на макс.	К оплате Чх0,40
	Своевременное составление заявки на необходимые продукты					
	Организация контроля за качеством приготовления пищи					
	Своевременная сдача наличных средств, полученных за организацию питания					
	Составление и своевременное предоставление отчетности о производственной деятельности					
	Своевременное предоставление документов на списание материальных запасов					
	Качественный учет товарно-материальных ценностей					
	Отсутствие замечаний при плановых проверках					
	Руководство производственно-хозяйственной деятельностью и коллективом					
	Организация мероприятий по соблюдению норм санитарии, ТБ и ПБ					

Директор школы: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 _____ г.
 « _____ » _____ 20 _____ г.

Критерии оценки эффективности труда
Повар

№ п/п	Критерии	Критерии										Количество баллов и % начисления			
		Соблюдение технологии приготовления блюд	Соблюдение норм выхода готовых изделий	Соблюдение норм санитарии при работе	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие жалоб со стороны участников УВП по организации питания	Соблюдение режима экономии электроэнергии и воды	Рациональное использование расходных материалов для санобработки	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение правил по ТБ и ПБ при выполнении работ	Своевременное исполнение поручений	максимальное	фактическое	% выплат	К оплате Чх0,40
Цена критерия	0-3 балла										Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх0,40	

Заведующая производством: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 ____ г.
 « _____ » _____ 20 ____ г.

Критерии оценки эффективности труда
Кухонный рабочий

№ п/п	Критерии											Количество баллов и % начисления					
		Своевременная и качественная обеспечение работы повара	Бесперебойное обеспечение раздачи готовых блюд	Соблюдение норм санитарии при работе	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие жалоб со стороны участников УВП по организации питания	Соблюдение режима экономии электроэнергии и воды	Рациональное использование расходных материалов для санобработки	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение правил по ТБ и ПБ при выполнении работ	За вредные и опасные условия труда	максимальное	фактическое	% выплат	К оплате Чх0,40		
Цена критерия	0-3 балла										Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх0,40			

Заведующая производством: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 ____ г.
 « _____ » _____ 20 ____ г.

**Критерии оценки эффективности труда
Преподаватель-организатор ОБЖ**

№ п/п	Критерии	Количество баллов и % начисления				
		максимальное	фактическое	% выплата		
	<p>Качественное и своевременное выполнение плана мероприятий по ОБЖ</p> <p>Качественное и своевременное ведение документов по первичной постановке на воинский учет обучающихся</p> <p>Качественное и своевременное исполнение плана подготовки обучающихся по военно-прикладным видам спорта</p> <p>Качественное ведение документов по ГО и ЧС</p> <p>Качественное ведение документов по антитеррористической безопасности</p> <p>Качественное и своевременное выполнение плана учебных тренировок по эвакуации при ЧС</p> <p>Доля обучающихся победителей и призеров соревнований по военно-прикладным видам спорта разного уровня</p> <p>Осуществление связей с социальными партнерами по военно-патриотическому воспитанию обучающихся</p> <p>Контроль за выполнением классными руководителями мероприятий по военно-патриотическому воспитанию</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны работников школы, социальных партнеров</p>	0-3 балла	Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на max.	К оплате Чх0,3
	Цена критерия					

Заместитель директора по УВР: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 _____ г.
 « _____ » _____ 20 _____ г.

Критерии оценки эффективности труда
Специалист по закупкам

№ п/п	Критерии	Составление и своевременное размещение плана-графика и изменений к нему	Подготовка заявок и документации для определения поставщика (подрядчика, исполнителя)	Подготовка проекта контракта, проверка документов предоставленных участником закупки для заключения контракта	Своевременное размещение контракта, изменений к нему, сведений об исполнении и оплате контракта ЕИС	Осуществление электронной приемки товаров (работ, услуг) по результатам электронных процедур	Своевременное составление и предоставление отчетности по закупкам	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирурующих и надзорных органов <input type="checkbox"/>	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Количество баллов и % начисления			
										максимальное	фактическое	% выплата	
Цена критерия										Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх0,2

Заместитель директора по АХЧ: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 _____ г.
 « _____ » _____ 20 _____ г.

Критерии оценки эффективности труда
Секретарь учебной части

№ п/п	Критерии	Своевременное отправление электронной почты	Своевременное и качественное формирование архивных документов	Качественное ведение журнала исходящей корреспонденции	Качественное ведение документооборота	Своевременное и качественное ведение книги приказов по учащимся	Своевременное информирование служб о количественном изменении состава обучающихся	Качественное ведение личных дел обучающихся	Качественное ведение алфавитной книги обучающихся	Своевременное и качественное заполнение данных в ГИС «Образование Югры»	Своевременное исполнение поручений директора	Количество баллов и % начисления					
												максимальное	фактическое	% выплат			
Цена критерия		0-3 балла										Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Ч х0,3		

Директор школы: _____ / _____ /
 Ознакомлен : _____ / _____ /

« _____ » _____ 20__ г.
 « _____ » _____ 20__ г.

Критерии оценки эффективности труда
Библиотекарь

№ п/п	Критерии	Количество баллов и % начисления			
		максимальное	фактическое	% выплата	
	Своевр. и кач. организация тематических выставок				
	Своевр. кач. выполнение плана работы библиотеки				
	Использование ИКТ в проведении мероприятий				
	Качеств. и регулярная просветительская работа для обучающихся и родителей				
	Непосредственное участие в разработке и проведении общешкольных мероприятий				
	Взаимодействие с классными руководителями при проведении совместных мероприятий				
	Обобщение и распространение опыта (проведение мастер-классов. Участие в семинарах, совещаниях, конференциях				
	Отсутствие жалоб со стороны участников УВП				
	Кач. соблюдение правил по ТБ и ПБ при выполнении работ				
	Своевременное и кач. исполнение поручений администрации				
	Цена критерия	0-3 балла			
		Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх0,2

Заведующий библиотекой: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20__ г.
 « _____ » _____ 20__ г.

**Критерии оценки эффективности труда
Заведующий библиотекой**

№ п/п	Критерии	Количество баллов и % начисления							
		максимальное	фактическое	% выплата					
	<p>Своевременное и качественное обеспечение учебниками обучающихся школы</p> <p>Качественное и соевр. ведение документации</p> <p>Кач. и соевр. контроль за сохранностью библиотечного фонда</p> <p>Взаимодействие с социальными партнерами школы</p> <p>Своевременное и качественное оформление подписки на периодическую печать</p> <p>Создание комфортной среды в библиотеке (информативной, технологической, эстетической, наличие мобильных тем.выставок, сохранность мебели)</p> <p>Соевр. и кач. организация библиотечного учета в электронном виде</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны участников УВП</p> <p>Кач. соблюдение правил по ТБ и ПБ при выполнении работ</p> <p>Своевременное и качественное исполнение поручений администрации</p>								
	Цена критерия	0-3 балла				Кол-во баллов	Сумма баллов	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Чх0,4

Директор школы : _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 ____ г.
 « _____ » _____ 20 ____ г.

**Критерии оценки эффективности труда
Уборщик производственных помещений**

№ п/п	Критерии	Качественная уборка закрепленной территории, уход за зелеными насаждениями	Обеспечение сохранности мебели и зеленых насаждений на закрепленном участке	Обеспечение санитарно-гигиенических норм на закрепленном участке	Качественное проведение генеральных уборок	Рациональное использование расходных материалов	Осуществление мероприятий по экономии электроэнергии, воды	Участие в выполнении текущих ремонтных работах	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	Соблюдение правил по ТБ и ПБ при выполнении работ	За вредные и опасные условия труда	Количество баллов и % начисления					
												максимальное	фактическое	% выплат			
Цена критерия	0-4 балла											Мах кол-во баллов	Сумма	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Ч*0,4		

Заведующий производством: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20 ____ г.
 « _____ » _____ 20 ____ г.

Критерии оценки эффективности труда
Мойщица посуды

№ п/ п	Критерии	Количество баллов и % начисления			
		максимальное	фактическое	% выплат	
	Бесперебойное обеспечение раздачи готовых блюд быстрое качественное накрытие завтраков обедов для Работа по сохранению товарного вида посуды Соблюдение норм санитарии при работе Отсутствие замечаний надзорных органов Отсутствие жалоб со стороны участников УВП по организации питания Соблюдение режима экономии электроэнергии и воды Рациональное использование расходных материалов для санобработки Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Соблюдение правил по ТБ и ПБ при выполнении работ своевременное и качественное исполнение поручений администрации	0-4 балла			
	Цена критерия	Мах кол-во баллов	Сумма	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Ч*0,4

Заведующая производством: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20__ г.

Ознакомлен _____ / _____ /

« _____ » _____ 20__ г.

Критерии оценки эффективности труда
Технолог

№ п/п	Критерии	Количество баллов и % начисления			
		Максимальное	Фактическое	% выплата	
	Своевременность и правильность подготовки документов к муниципальным котрактам на приобретение продуктов питания	0-4 балла		Частно е от делени я суммы на мах.	К оплате Ч*0,4
	Своевременное составление заявки на необходимые продукты				
	Организация контроля за качеством приготовляемой пищи				
	Осуществление контроля технологической дисциплины в цехах и правильность эксплуатации тех оборудования				
	Разрабатывать методы контроля и испытания продукции				
	Своевременное составление актов на продукцию				
	Ведение регистрации калькуляционных карточек по установленной форме				
	Отсутствие замечаний при плановых проверках				
	Руководство производственно-хозяйственной деятельностью и коллективом				
	Организация мероприятий по соблюдению норм санитарии, ТБ и ПБ				
	Цена критерия				

Заведующий производством: _____ / _____ /
 Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20__ г.
 « _____ » _____ 20__ г.

Критерии оценки эффективности труда
Калькулятор

№ п/п	Критерии	Количество баллов и % начисления			
		Максимальное	Фактическое	% Выплат	
	Своевременность и правильность подготовки документов к муниципальным котрактам на приобретение продуктов питания	0-4 балла	Сумма	Частное от деления суммы на мах.	К оплате Ч*0,4
	Своевременное составление заявки на необходимые продукты				
	Организация контроля за качеством приготовляемой пищи				
	Осуществление контроля технологической дисциплины в цехах и правильность эксплуатации тех оборудования				
	Разрабатывать методы контроля и испытания продукции				
	Своевременное составление актов на продукцию				
	Ведение регистрации калькуляционных карточек по установленной форме				
	Отсутствие замечаний при плановых проверках				
	Руководство производственно-хозяйственной деятельностью и коллективом				
	Организация мероприятий по соблюдению норм санитарии, ТБ и ПБ				
	Цена критерия				

Заведующий производством: _____ / _____ /

Ознакомлен: _____ / _____ /

« _____ » _____ 20__ г.

« _____ » _____ 20__ г.

Представление
на разовые выплаты за особые достижения

Ф.И.О. работника	
Должность работника	
Показатель высокого результата работы	
Предлагаемый размер разовой выплаты	
Перечень приложений к представлению (при наличии материалов)	
Автор представления (Ф.И.О., должность, роспись)	
Дата предъявления представления	