

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Белоярская средняя общеобразовательная школа № 3»
(МБОУ «Белоярская СОШ №3»)

ПРИКАЗ

«30» декабря 2021 года

№ 2124

пгт. Белый Яр

**Об утверждении локальных актов, регламентирующих систему оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Белоярская средняя общеобразовательная школа № 3»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом учреждения, Постановлением администрации Сургутского района от 26.06.2017г. № 1948 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации Сургутского района» (с изменениями), в целях совершенствования системы оплаты труда работников образовательной организации, решения общего собрания работников (протокол общего собрания от 24.12.2021 № 8)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

- 1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 3» в новой редакции согласно приложению 1 к настоящему приказу с 10.01.2022г.;
 - 1.2. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 3» согласно приложению 2 к настоящему приказу с 10.01.2022г.;
 - 1.3. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 3» согласно приложению 3 к настоящему приказу с 10.01.2022г.;
 - 1.4. Порядок установления выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 3» согласно приложению 4 к настоящему приказу с 10.01.2022г.;
 - 1.5. Порядок установления выплаты из экономии фонда стимулирования руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 3» согласно приложению 5 к настоящему приказу с 10.01.2022г.;
 - 1.6. Порядок работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 3» согласно приложению 6 к настоящему приказу с 10.01.2022г.;
2. Считать утратившими силу приказы по образовательной организации от 12.01.2018г. № 68, 20.02.2018г. № 303, 26.04.2019г. № 636, 17.12.2019г. № 1751, от 16.03.2020 № 412, от 03.07.2020г. № 754, от 12.02.2021 № 253, от 30.06.2021 № 1110, от 30.09.2021 № 1652, от 24.11.2021 № 1864 «О внесении изменений в Положение об оплате труда».
3. Комиссии по установлению стимулирующих выплат руководствоваться в своей деятельности Порядком работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, утвержденным приложением 5 к настоящему приказу.
4. Контроль исполнения приказа (постоянно) оставляю за собой.

Директор

Н.В. Фёдорова



Лист ознакомления с приказом от 30.11.2021г. № 2124 «Об утверждении локальных актов учреждения»

должность	Дата	Подпись	Ф.И.О
уборщик служебных помещений			Азизова Р.Д.
учитель			Алиева А.С.
учитель			Аликова К.А.
заместитель директора			Аллахвердиева И.Ю.
преподаватель – организатор ОБЖ			Бабушкина А.А.
уборщик служебных помещений			Байрамова П.И.
гардеробщик			Балабегова С.А.
уборщик территории			Балахнина Е.В.
учитель			Баммаева С.А.
учитель			Баталёва Е.А.
учитель			Бергер О.Н.
библиотекарь			Брикалова Ю.В.
учитель			Буряк С.П.
учитель			Бушманова Г.В.
лаборант			Вагидова С.К.
уборщик служебных помещений			Вердиханова Ш.А.
учитель			Гавриленко Т.Ф.
социальный педагог			Гаджимурадова Г.П.
учитель			Гараева А.Г.
специалист по персоналу			Герцева А.В.
рабочий по КО и РЗ			Гладков А.А.
учитель			Гладкова Е.В.
учитель			Голуб Н.А.
учитель			Горячих А.А.
учитель			Гринюк Н.С.
социальный педагог			Грицай О.И.
учитель			Гюльмагомедова Д.М.
учитель			Давыдова Д.А.
заместитель директора			Демус Ю.А.
уборщик служебных помещений			Джафарова Н.А.
уборщик служебных помещений			Джафарова Н.И.
педагог - психолог			Дик А.М.
учитель			Жовнир И.В.
учитель			Идрисова Э.А.
учитель			Инюшев М.В.
уборщик служебных помещений			Исмаилова Р.А.
учитель			Исрафилова Т.С.
учитель			Итрухина Ю.В.
учитель			Ишметова А.Н.
учитель			Каблуков С.А.
учитель-логопед			Карпова В.М.
учитель			Карпова А.С.
педагог-психолог			Керимова З.М.
учитель-дефектолог			Кизима Д.В.
гардеробщик			Кнор С.В.
учитель			Коптеева А.В.
системный администратор			Косов В.С.
делопроизводитель			Котова А.Н.
учитель			Кошкина Н.В.

Лист ознакомления с приказом от 30.11.2021г. № 2124 «Об утверждении локальных актов учреждения»

сторож			Кривоконь А.С.
учитель			Кряжевских А.В.
заместитель директора			Лазаренко О.М.
учитель			Латышева С.П.
учитель			Лубышева А.Г.
специалист по охране труда			Лузина А.В.
учитель			Лупырь Е.М.
учитель			Маннапова Э.Г.
секретарь руководителя			Минаева В.Н.
заместитель директора			Мончук Е.А.
учитель			Мотыгуллина А.Р.
учитель			Мубаракшина Г.З.
сторож			Набиулина И.З.
учитель			Новрузбекова К.А.
учитель			Паграновская Л.В.
учитель			Пищенко Т.Н.
гардеробщик			Прожерина Е.Н.
учитель			Рябцева А.В.
учитель			Садретдинова Г.М.
учитель – логопед			Самохина Д.И.
учитель			Сапкулова В.Ю.
учитель			Сафин А.Ж.
учитель			Севастьянов А.В.
сторож			Селиванова С.Н.
педагог-организатор			Селистровская Л.Б.
специалист по закупкам			Семенова Е.Р.
социальный педагог			Сергиенко Т.С.
учитель			Слюзова Т.В.
уборщик служебных помещений			Собольникова М.Т.
вахтер			Стенникова Е.М.
учитель – логопед			Субота Н.В.
учитель			Тыминская М.С.
учитель			Устинова В.В.
учитель			Ухватова И.А.
уборщик служебных помещений			Фаттаева Э.С.
уборщик служебных помещений			Хатыпова Э.Б.
учитель			Хахалева Е.Ю.
учитель			Цымбалюк С.А.
гардеробщик			Часнык Н.И.
учитель			Чобиток Н.А.
учитель			Шарафутдинова Г.М.
учитель			Шарипов В.В.
учитель			Шарипова Г.Н.
учитель			Швец А.Н.
учитель-дефектолог			Шестова О.Б.
учитель			Шпенглер Л.А.
учитель			Штепенко Ю.Ф.
учитель			Шумченко С.А.
учитель			Щучалов А.В.
учитель			Юровских С.П.
гардеробщик			Яромий Н.Д.

**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Белоярская средняя общеобразовательная школа № 3»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 3» (далее – Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 3» (далее - образовательная организация).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьёй 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций, утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Уставом Сургутского района, Постановлением администрации Сургутского района от 26.06.2017 г. № 1948 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации Сургутского района».

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

1.4. Схема расчётов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6540 рублей (далее - ставка заработной платы).

1.5. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

- **должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;
- **тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;
- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника;
- **коэффициент специфики работы** - относительная величина, зависящая от условий труда;
- **коэффициент квалификации** - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника образовательной организации;
- **коэффициент масштаба управления** - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объёмных показателей, утверждённых муниципальным правовым актом Сургутского района;
- **коэффициент уровня управления** - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесённой к одному из трёх уровней управления;
- **коэффициент территории** - относительная величина, зависящая от месторасположения образовательной организации (в городской или сельской местности);
- **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 N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации");
- **завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией;**

- завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, имеющий педагогический стаж работы на основании пунктов 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", устраивающийся на работу и продолжающий работать в соответствии с полученной квалификацией;
- **фонд оплаты труда** - фиксированный размер оплаты труда работника за календарный месяц с учётом компенсационных и ежемесячных стимулирующих выплат.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определённых Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, тарифных ставок, по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.7. Финансирование расходов на оплату труда работников образовательной организации (далее - работники), осуществляется за счёт средств субсидий из бюджета Сургутского района, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и безвозмездных поступлений.

1.8. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Размер минимальной заработной платы работника муниципальной организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе.

Минимальная заработная плата не должна быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного 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, работнику производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трёхсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

1.10. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового кодекса), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

1.11. Заработная плата работников (без учёта стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не должна быть меньше заработной платы (без учёта стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. При формировании годового фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок, фонда компенсационных выплат и иных выплат (ежемесячных доплат молодым специалистам) с учётом начисленных **районного коэффициента** и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Схема расчёта должностных окладов

2.1. Схема расчёта должностного оклада руководителя, его заместителей (главного бухгалтера) и руководителей структурных подразделений организации определяется путём суммирования ежемесячной надбавки за учёную степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу, и исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{НУ} + \text{НК} + \text{СЗП} \times \text{БК} \times \text{КТ} \times (\text{КСР} + \text{КК} + \text{КМУ} + \text{КУУ} + 1),$$

где:

ДО - должностной оклад;

НУ - надбавка за учёную степень;

НК - надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

СЗП - ставка заработной платы;

БК - базовый коэффициент;

КТ - коэффициент территории;

КСР - коэффициент специфики работы;

КК - коэффициент квалификации;

КМУ - коэффициент масштаба управления;

КУУ - коэффициент уровня управления.

2.2. Схема расчёта должностного оклада специалиста определяется:

2.2.1. Для педагогического работника организации путём суммирования ежемесячной надбавки за учёную степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу, и исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{НУ} + \text{НК} + \text{СЗП} \times \text{БК} \times \text{КТ} \times (\text{КСР} + \text{КК} + 1),$$

где:

ДО - должностной оклад;

НУ - надбавка за учёную степень;

НК - надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

СЗП - ставка заработной платы;

БК - базовый коэффициент;

КТ - коэффициент территории;

КСР - коэффициент специфики работы;

КК - коэффициент квалификации.

2.2.2. Для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путём суммирования ежемесячной надбавки за учёную степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу, и исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{НУ} + \text{СЗП} \times \text{БК} \times \text{КТ} \times (\text{КСР} + \text{КК} + 1),$$

где:

ДО - должностной оклад;

НУ - надбавка за учёную степень;

СЗП - ставка заработной платы;

БК - базовый коэффициент;

КТ - коэффициент территории;

КСР - коэффициент специфики работы;

КК - коэффициент квалификации.

2.3. Схема должностного оклада служащего определяется путём произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, и исчисляется по следующей формуле:

$$ДО = СЗП \times БК \times (КСР + 1),$$

где:

ДО - должностной оклад;

СЗП - ставка заработной платы;

БК - базовый коэффициент;

КСР - коэффициент специфики работы.

2.4. Размеры коэффициентов и надбавок, используемых для определения должностного оклада работника установлены в разделе 3 настоящего Положения.

2.5. Перечень должностей руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих образовательной организации указан в таблице 1.

Перечень
должностей руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих, рабочих

Таблица 1

Категория работников	Наименование должностей
1. Руководитель	директор
2. Заместители руководителя	заместитель директора
3. Руководители структурных подразделений	заведующий хозяйством, заведующий библиотекой
4. Специалисты	
4.1. Педагогические работники	учитель, методист, педагог-психолог, социальный педагог, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-организатор
4.2. Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	специалист по охране труда, специалист по закупкам, специалист по персоналу, библиотекарь, контент-менеджер, системный администратор, лаборант
5. Служащие	секретарь руководителя, секретарь-администратор, делопроизводитель
6. Рабочие	уборщик служебных помещений, дворник, сторож, вахтер, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

3. Коэффициенты и надбавки, используемые для определения должностного оклада

3.1. Базовый коэффициент устанавливается в размерах, указанных в таблице 2.

Размеры базовых коэффициентов

Таблица 2

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
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)	1,40

"бакалавр"	
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

3.2. Коэффициент территории устанавливается в размере - 1,0 (городской местности);

3.3. Коэффициенты специфики работы, указанные в Таблице 3, устанавливаются руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений, специалистам, служащим образовательной организации.

Размеры коэффициентов специфики работы

Таблица 3

1. Общеобразовательные организации	
1.1. Работа в общеобразовательной организации: - руководителей; - специалистов (кроме педагогических работников); - служащих	0,109 0,35 0,3
1.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы); - проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки); - проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, родной язык и родная литература (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05 0,05 0,10
1.3. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.4. Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.5. Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы). Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.6. Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.7. Работа руководителя 1 - 2 уровня, педагогических работников, связанная с реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углублённое изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
1.8. Работа педагогических работников, связанная с реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
1.9. Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учётом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10

1.10. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья; - по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;	0,10
1.11. Работа руководителей 1 - 2 уровня, деятельность которых связана с образовательным процессом, в организации, имеющей не менее 3-х классов, обучающихся по адаптированной образовательной программе (коэффициент применяется на ставку работы при наличии средств)	0,05
1.12. Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
1.13. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.14. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
1.15. Работа, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности: - педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,20
1.16. Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.17. Работа педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, социального педагога в общеобразовательной организации (кроме педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, социального педагога в дошкольных отделениях (группах)) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.18. Работа педагога дополнительного образования, связанная с реализацией учебной программы (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.19. Использование в реализации дополнительных общеобразовательных программ современных методов и форматов обучения, направленных на развитие метапредметных навыков, навыков проектной, учебно-исследовательской деятельности, взаимодействие между обучающимися посредством равного обмена знаниями, умениями, навыками (взаимное обучение) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,55

В случае если работник исполняет должностные обязанности (выполняет работу), относящиеся к нескольким видам деятельности, указанным в таблице 3, коэффициент специфики работы устанавливается по всем основаниям.

3.4. Коэффициент квалификации устанавливается руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений организации, педагогическим работникам, специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью организации и состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию (по профилю деятельности);
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (по профилю деятельности).

Коэффициент квалификации устанавливается работнику путём суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

3.4.1. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию установлены в Таблице 4.

Размеры коэффициентов за квалификационную категорию

Таблица 4

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Квалификационная категория: высшая категория;	0,20
первая категория;	0,10
вторая категория	0,05

3.4.2. Размеры коэффициентов за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР установлены в Таблице 5.

Размеры коэффициентов за государственные награды

(ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты)

Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

Таблица 5

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,30
почётные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,30
«Заслуженный...»	0,25
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации»,	0,15

«Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,20
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в 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

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

3.5. Коэффициент масштаба управления, указанный в Таблице 6, устанавливается руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений организации, на основе отнесения организации к группе по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей устанавливается приказом Департамента на основе объёмных показателей.

Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 6

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

3.6. Коэффициент уровня управления, указанный в Таблице 7, устанавливается руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений организации, на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления. Коэффициент уровня управления применяется к базовому должностному окладу на ставку работы по должности.

Уровень управления	Должность по уровням управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	Директор, заведующий	1,05
Уровень 2	Заместитель руководителя (директора, заведующего), главный бухгалтер, директор филиала, заведующий филиала	0,85
Уровень 3	Руководители структурных подразделений (за исключением директора филиала, заведующего филиала), заместитель главного бухгалтера, заместитель директора филиала	0,35

3.7. Изменение коэффициентов производится в следующих случаях:

3.7.1. Базового коэффициента: при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа.

3.7.2. Коэффициента квалификации:

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почётного звания, награды, ведомственного знака отличия в труде - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение коэффициентов в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с применением более высокого коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.8. Ежемесячная надбавка за учёную степень, при условии её соответствия профилю деятельности образовательной организации или занимаемой должности, устанавливается работнику в размере:

за учёную степень доктора наук - 2 500 рублей;

за учёную степень кандидата наук - 1 600 рублей.

Основанием для ежемесячной надбавки за учёную степень является приказ работодателя образовательной организации согласно документам, подтверждающим её наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за учёную степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учётом установленной нагрузки.

Ежемесячная надбавка за учёную степень устанавливается работнику:

при присуждении учёной степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием учёной степени доктора наук;

при присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на установление ежемесячной надбавки за учёную степень в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с применением указанной надбавки производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

Размер вышеуказанной надбавки составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учёта установленной нагрузки.

4. Схема расчёта тарифных ставок рабочих

4.1. Схема расчёта тарифной ставки рабочего образовательной организации (далее - рабочий) определяется путём произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента по установленному разряду оплаты труда, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу и исчисляется по следующей формуле:

$$ТС = СТП \times ТК \times (КСР + 1),$$

где:

ТС-тарифная ставка;

СТП - ставка заработной платы;

ТК-тарифный коэффициент;

КСР - коэффициент специфики работы.

4.2. Тарифные коэффициенты, указанные в таблице 8, устанавливаются рабочему в соответствии с Тарифной сеткой по оплате труда рабочих в зависимости от разряда оплаты труда.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих

Таблица 8

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,44	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506

4.3. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4.4. Коэффициенты специфики работы, указанные в таблице 8, устанавливаются рабочему в зависимости от типа образовательной организации, вида деятельности рабочих.

Размеры
коэффициентов специфики работы рабочему

Таблица 8

Типы образовательных организаций, виды деятельности рабочих	Размер коэффициента специфики работы
1. Общеобразовательные организации	
1. Работа в общеобразовательной организации	0,051

В случае если рабочий по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящуюся к нескольким видам деятельности, указанным в таблице 8, коэффициент специфики работы устанавливается по всем основаниям.

4.5. На тарифную ставку рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Почасовая оплата труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

за часы преподавательской работы, отработанные в порядке замещения временно отсутствующих педагогических работников, на период не свыше двух месяцев;

за часы преподавательской 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.

5.2. Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путём 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.

5.3. Оплата труда работника за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки.

6. Компенсационные выплаты

6.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);
- 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;
- денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы.

6.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель организации 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.

6.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Её вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего положения.

Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 9 настоящего Положения.

Перечень и размеры компенсационных выплат

Таблица 9

N п/	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор,
------	----------------------	----------------	--

п			обуславливающий получение выплаты)
1	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	осуществляется в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учёта рабочего времени
2	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должного 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 или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
3	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	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	осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон
5	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания

	определённой трудовым договором		и объёма (нормы) выполняемой работы
6	Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% должностного оклада (тарифной ставки)	осуществляется в соответствии со статьёй 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе", в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов)
7	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и
8	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50%	Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 N 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры"
9	Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы	5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах)	Оформляется приказом руководителя с согласия педагогического работника

6.5. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 9 настоящего раздела, 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.

6.6. 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.

6.7. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, осуществляется в размере 5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах) за счёт средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счёт средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 N 76-03 "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

7. Стимулирующие выплаты

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

7.2. Величина фонда стимулирующих выплат исчисляется по формуле:

$ФСВ = (ФДО + ФТС + ИВ + ФКВ) \times 20\% \times (РК + СН + 1)$, где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФДО - фонд должностных окладов руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих;

ФТС - фонд тарифных ставок рабочих;

ИВ - иные выплаты (ежемесячная доплата молодым специалистам);

РК - районный коэффициент;

СН - процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ФКВ - фонд компенсационных выплат (без учёта начисленного районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

7.3. Фонд стимулирующих выплат состоит из:

- фонда стимулирования руководителя;
- фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за особые достижения при выполнении услуг (работ).

7.4. Определение размера фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ осуществляется по следующей формуле:

$ФСР = ФСВ - ФСРук$,

где:

ФСР - фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФСРук - фонд стимулирования руководителя.

7.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряжённости в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, указанным в подпункте 2.1. пункта 2 таблицы 11 на срок не более одного года.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы утверждается приказом директора образовательного учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с показателями эффективности деятельности работников по результатам выполнения плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период и устанавливается в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Департамента, а также на основании порядка установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и порядка установления выплат за качество выполняемых работ из фонда стимулирующих выплат работникам МБОУ «Белоярская СОШ № 3».

7.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с Показателями эффективности деятельности за качество выполняемых работ деятельности работников.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов, которые представлены в баллах.

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

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

Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ утверждается приказом директора.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в соответствии с показателями эффективности деятельности работников в абсолютном размере.

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

Выплаты за качество выполняемых работ вновь принятым работникам, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, а также по окончании длительного периода нетрудоспособности, длительного отпуска сроком до одного года, устанавливается в размере не менее 15%, от должностного оклада на срок не менее полугода с даты приёма на работу, или выхода на работу, а оставшаяся сумма средств стимулирующего фонда делится на максимальное количество баллов в соответствии с критериями эффективности деятельности работников данной структуры.

7.7. Дополнительно в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии средств фонда стимулирования работников, формируемого в соответствии с п.7.4. настоящего Положения.

7.8. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников по итогам работы за квартал, год.

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

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется на основании приказа работодателя в размерах, согласованных с Департаментом.

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

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

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

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

Премия по итогам работы за квартал, год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный квартал, год в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района.

Премия по итогам работы за квартал, год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном квартале, году, выплачивается работникам, проработавшим в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района неполный календарный квартал, год:

- вновь принятым;

- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) Сургутского района, в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном квартале, году, для расчёта размера премии по итогам работы за квартал, год, включается время работы по табелю учёта использования рабочего времени, время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), получения дополнительного образования, исполнения государственных и общественных обязанностей, а так же предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы. Периоды времени, включаемые в расчётный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (квартал, год).

Премия по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного квартала, года по собственному желанию и за виновные действия.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

Таблица 10

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

N п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объёма выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная	до 20%

	подготовка документов	
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3	Нарушение сроков представления установленной отчётности, представление не достоверной информации	до 20%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

7.9. По отдельному приказу департамента образования и молодёжной политики администрации Сургутского района в пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организацией могут осуществляться единовременные стимулирующие выплаты.

7.10. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения.

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам образовательной организации

Таблица 11

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогические работники			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-100% (для вновь принятых работников на срок не менее полугодия не менее 15% от должностного оклада)	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств фонда стимулирования работников
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда работника с согласованием Департамента	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчётном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной	1 раз в квартал, в пределах экономии средств фонда оплаты труда

			дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
1.4.	Премиальная выплата по итогам работы за год	в размерах, согласованных с Департаментом	в соответствии с показателями и условиями для премирования	единовременно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда
2	Специалисты (за исключением педагогических работников) служащие, рабочие			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	0%-100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15% от должностного оклада, тарифной ставки)	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращённый период	ежемесячно, с даты приёма на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств фонда стимулирования работников
2.3.	Премиальная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда работника с согласованием Департамента	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчётном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал, в пределах экономии средств фонда оплаты труда
2.4.	Премиальная выплата по итогам работы за год	в размерах, согласованных с Департаментом	в соответствии с показателями и условиями для премирования	единовременно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда

8. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной

организации, его заместителей

8.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

8.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю образовательной организации устанавливается приказом директора департамента образования и молодёжной политики администрации Сургутского района и указывается в трудовом договоре.

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

8.3. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя образовательной организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учётом особенностей, установленных разделом 6 настоящего Положения.

8.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю образовательной организации утверждаются приказом департамента образования и молодёжной политики администрации Сургутского района .

8.5. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется с учётом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом департамента образования и молодёжной политики администрации Сургутского района.

8.6. Фонд стимулирования руководителя (максимальный объём средств, направляемый на стимулирование руководителя образовательной организации) устанавливается в процентном отношении от фонда стимулирующих выплат и исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ФСРук} = \text{ФСВ} \times \text{Кфр},$$

где:

ФСРук – фонд стимулирования руководителя;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

Кфр - коэффициент фонда руководителя.

Размер коэффициента фонда руководителя – 0,10 (количество штатных единиц в образовательной организации от 100 до 250).

8.7. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации снижаются в следующих случаях:

8.7.1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем возложенных на него функций и полномочий в отчётном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы образовательной организации.

8.7.2. Наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учёта, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность образовательной организации, причинения ущерба образовательной организации, выявленных в отчётном периоде по результатам контрольных мероприятий в отношении образовательной организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года.

8.7.3. Несоблюдение настоящего Положения.

8.8. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год руководителю образовательной организации осуществляется на основании приказа Департамента в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается руководителю, имеющему неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования руководителей образовательных организаций утверждается приказом Департамента.

Премия по итогам работы за квартал, год в полном размере выплачивается руководителям образовательных организаций, которые проработали весь календарный квартал, год в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района.

Премия по итогам работы за квартал, год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном квартале, году, выплачивается руководителям образовательных организаций, проработавшим в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района неполный календарный квартал, год:

- вновь принятым;
- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности;
- находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) Сургутского района, уходом на пенсию, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном квартале, году, для расчёта размера премии по итогам работы за квартал, год, включается время работы по таблице учёта использования рабочего времени, время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), получения дополнительного образования, исполнения государственных и общественных обязанностей, а так же предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы. Периоды времени, включаемые в расчётный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (квартал, год).

Премия по итогам работы за квартал, год не выплачивается, уволенным в течение календарного квартала, года по собственному желанию и за виновные действия.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

8.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

8.10. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 9 настоящего Положения.

8.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается:

- у руководителя - 5;
- у заместителей руководителя - 5;

8.12. В случае выплаты руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам муниципальных образовательных организаций компенсаций, предусмотренных статьёй 181 или 279 Трудового кодекса Российской Федерации, данные компенсации выплачиваются в размере трёхкратного среднего месячного заработка.

Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со статьёй 78 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителями, их заместителями, главным бухгалтерам муниципальных образовательных организаций, не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких - либо иных выплат в любой форме.

При прекращении трудовых договоров с руководителями, их заместителями, главным бухгалтером муниципальных образовательных организаций, по любым установленным

Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трёхкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.13. В пределах экономии фонда стимулирования руководителя может производиться разовая стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ). Основанием для установления разовой выплаты из экономии фонда стимулирования руководителя, является наличие особо значимых результатов деятельности организации, работников (достижений) и выполнение особо важных работ.

9. Иные выплаты

9.1. К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- единовременная выплата работникам, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность;
- единовременная выплата работникам, впервые вступающим в брак;
- единовременная материальная помощь в случаях смерти работника, смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети);
- единовременная выплата работникам образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации Сургутского района, за работу по проведению государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий (далее - единовременная выплата за работу по проведению ГИА);
- единовременная выплата председателю, заместителю председателя и экспертам региональных предметных комиссий за проверку диагностических работ в 10-х классах, запланированных к проведению в период с 01 сентября 2020 года по 31 декабря 2020 года (далее - единовременная выплата за проверку диагностических работ).

9.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в год при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере:

1,2 фонда оплаты труда - руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам;

1,7 фонда оплаты труда - специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим, рабочим.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по основному месту работы (основной занимаемой должности) независимо от

итогов оценки труда работника на основании письменного заявления работника по приказу руководителя образовательной организации.

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

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

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

Расчёт фонда оплаты труда для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из фонда оплаты труда на дату начала отпуска.

Расчёт фонда оплаты труда работникам с суммированным учётом рабочего времени для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из фонда оплаты труда на дату начала отпуска, включая:

тарифную ставку (должностной оклад) за норму рабочего времени по производственному календарю;

компенсационные выплаты (за фактически отработанные часы по графику за месяц, приходящийся на дату начала отпуска);

стимулирующие выплаты.

9.3. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы (основной занимаемой должности) в размере двух должностных окладов с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.4. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться единовременное премирование работников:

9.4.1. К профессиональным праздникам, к юбилейным датам образовательных организаций работникам, состоящим в штате образовательной организации на дату подписания и (или) издания приказа работодателя, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

Единовременное премирование производится в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда.

9.4.2. К юбилейным датам работников по основному месту работы (основной занимаемой должности) в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда, на основании приказа работодателя. Юбилейными датами считаются 50 лет и далее через каждые 10 лет.

9.5. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1 000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности в образовательной организации.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется по основному месту работы (основной занимаемой должности) к должностному окладу и не образует его увеличения для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.6. Работникам образовательной организации по основному месту работы (основной занимаемой должности) за счёт средств бюджета Сургутского района, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и безвозмездных поступлений на основании письменного заявления и приказа работодателя осуществляются следующие выплаты:

9.6.1. Единовременная выплата работникам, за исключением педагогических работников, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую

деятельность, производится в размере 4 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента, тарифных ставок, установленных на момент выхода на пенсию.

Единовременная выплата педагогическим работникам образовательной организации, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, производится в размере 4 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента за норму часов педагогической работы в неделю, установленную на момент выхода на пенсию.

Единовременная выплата педагогическим работникам образовательной организации, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, производится в размере 9 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента за норму часов педагогической работы в неделю, установленную на момент выхода на пенсию.

Единовременная выплата руководителям, заместителям руководителей, деятельность которых связана с образовательным процессом, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, производится в размере 9 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента.

На данную единовременную выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.6.2. Единовременная выплата работникам, впервые вступающим в брак, производится в размере 20 000 рублей по основному месту работы (основной занимаемой должности).

9.6.3. Единовременная материальная помощь в случаях смерти работника, смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) выплачивается в размере 10 000 рублей.

9.6.4. Единовременная выплата за работу по проведению ГИА осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого образовательной организацией в соответствии с разделом 1 настоящего Положения.

Единовременная выплата за работу по проведению ГИА осуществляется работникам образовательных организаций, участвующим в проведении единого государственного экзамена в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Единовременная выплата за работу по проведению ГИА устанавливается в размере 1000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении ГИА с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании ведомости.

9.6.5. Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого образовательной организацией в соответствии с разделом 1 настоящего Положения.

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

- видов деятельности педагогических работников;
- количества фактически отработанных часов при выполнении возложенных функциональных обязанностей;
- количества проверенных письменных работ (при условии проверок одной работы не более чем двумя педагогическими работниками, привлекаемыми в качестве экспертов региональных предметных комиссий);
- стоимости одного часа работы (стоимости проверки одной работы), учитывающей районный коэффициент, процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работу с персональными данными в соответствии с таблицей 13.

Стоимость одного часа работы (стоимости проверки одной работы) на одного педагогического работника, привлекаемого к проверке диагностических работ в 10-х классах:

Таблица 13

N п/ п	Виды деятельности работников	Единица измерения	Стоимость одного часа работы (стоимость проверки одной работы), руб
1	Председатель региональной предметной комиссии	1 час	118,8
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 работа	70,72
4	Эксперт региональной предметной комиссии (проверка письменных работ по математике, географии, биологии, физике, информатике, химии)	1 работа	56,57

**Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
из фонда стимулирующих выплат работникам
МБОУ «Белоярская СОШ № 3»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 3» (далее – образовательная организация) в повышении интенсивности и высоких результатов работы, развитии инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящий Порядок определяет механизм установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы из фонда стимулирующих выплат работникам (далее – ежемесячные стимулирующие выплаты).

2. Основные принципы установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются комиссией в сентябре и феврале на период с 01 сентября по 31 января и с 01 февраля по 31 августа на основании штатного замещения (в соответствии со структурой штатной численности образовательной организации), рассчитанного согласно утвержденному штатному расписанию.

2.2. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- 2.2.1. Изменения системы оплаты труда.
- 2.2.2. Реорганизации организации.
- 2.2.3. Изменения штатного расписания.

3. Порядок определения размеров стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Определение размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется на основе показателей за интенсивность и высокие результаты работы из фонда стимулирующих выплат работникам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, и суммированием 15% от должностного оклада работника.

3.2. В качестве показателей за интенсивность и высокие результаты работы из фонда стимулирующих выплат работникам используются индикаторы.

3.3. Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности работников индикаторы предоставлены в баллах.

3.4. Оценка эффективности деятельности с использованием индикаторов производится на основании статистических данных, результатов диагностик/мониторингов, документов, подтверждающих участие/достижения (приказы по ОО, грамоты, дипломы, сертификаты и т.п.) и других методов.

3.5. Определение размеров стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется с использованием структурного метода.

3.6. Установление размера выплат за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в соответствии с показателя эффективности деятельности за интенсивности и высокие результаты работы работников, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью:

относящихся к профессиональной квалификационной группе - прочие специалисты и «служащие» (приложение 1);

относящихся к профессиональной квалификационной группе «рабочие» (приложение 2).

3.7. Перечень показателей является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы по структурам:

- специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие;
- рабочие;

определяется путем сложения следующих сумм: 15% от должностного оклада работника и суммы по результатам набранных баллов, в соответствии с показателями эффективности деятельности за интенсивность и высокие результаты работы работников, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью.

3.8. Сумма денежных средств, соответствующих 1 баллу по структурам: специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие определяется следующим образом:

- из фонда стимулирующих выплат структуры работников отнимается 15% суммы должностных окладов работников, а оставшаяся сумма средств стимулирующего фонда делится на максимальное количество баллов в соответствии с критериями эффективности деятельности работников данной структуры.
- расчет ежемесячных выплат работникам определяется путем суммирования суммы 15% от должностного оклада работника и итоговой суммы по результатам набранных баллов, согласно показателям эффективности деятельности за интенсивность и высокие результаты работы.

3.9. Вновь принятым работникам, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, а также по окончании длительного периода нетрудоспособности, длительного отпуска сроком до одного года, выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 15% от должностного оклада на срок до года с даты приёма (выхода) на работу.

3.10. Суммарное количество баллов оценки по индикаторам, которые набрал работник, вносится в сводную таблицу оценки эффективности деятельности работников за интенсивность и высокие результаты работы, по структурам (приложение 3).

3.11. Работники несут персональную ответственность за достоверность представляемых данных.

3.12. Допускается снижение размера или лишение стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам на основании приказа по образовательной организации в период не позднее одного месяца со дня обнаружения факта нарушения, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, за качество выполняемых работ согласно таблице 1.

Таблица 1.

Критерии
снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии	Процент снижения
1.1	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания до момента снятия дисциплинарного взыскания	50
2.1	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора до момента снятия дисциплинарного взыскания	100
3.1	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20

4.1	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20
5.1	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	до 100
6.1	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии , систематическое опоздание на работу	до 100
7.1	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	до 100
8.1	Травматизм обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса	до 100
9.1	Нарушение финансовой дисциплины	до 50
10.1	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами.	до 100

Приложение 1 к порядку установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы из фонда стимулирующих выплат работникам

Показатели эффективности деятельности за интенсивность и высокие результаты работы работников, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью (специалисты и служащие)

Библиотекарь

№	Показатели	Критерии	Расчет по критерию	Шкала	Максим. кол-во баллов
1	Работа с библиотечным фондом	1. Ведение каталогов, картотек, указателей	Высокий уровень ведения каталогов, картотек, указателей	5б	8б
		2. Эффективность работы по созданию и обновлению медиатеки	Высокая эффективность работы по созданию и обновлению медиатеки	3б	
2	Участие в методической, воспитательной, оздоровительной работе	1. Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, НМС	Кол-во семинаров, педсоветов, заседаний МО, НМС	Семинар, педсовет-4б Заседание МО, НМС-3б	16б
		2. Участие в подготовке и проведении классных, школьных и городских мероприятиях	Кол-во классных, общешкольных и городских мероприятий	Городские мероприятия-5б Школьные мероприятия-3б Классные мероприятия-1б	
3	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	1. Проведение библиотечных уроков	Кол-во проведенных библиотечных уроков, уровень проведения	Высокий - 5б Средний - 3б Низкий - 1б	18б
		2. Оформление тематических выставок	Кол-во и качественный уровень оформлений тематических выставок	Высокий - 5б Средний - 3б Низкий - 1б	
		3. Организация и проведение массовых мероприятий, читательских конференций	Кол-во и качественный уровень проведенных массовых мероприятий	Высокий - 5б Средний - 3б Низкий - 1б	

			мероприятий		
		4. Высокий уровень читательской активности обучающихся	Кол-во обучающихся, обслуженных на абонементе и в читальном зале/общее кол-во обучающихся	36	
4	Планирование работы на учебный год и реализация плана	Эффективность планирования и реализации плана работы библиотеки на учебный год	Качественное и своевременное выполнения плана работы		36
5	Оценка деятельности со стороны пед. работников	Положительная оценка деятельности со стороны пед. работников	Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных пед. работников	80-100%-36 60-79%-26 40-59%-16	36
6	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное ведение документов, предоставление отчетов, материалов	26	26
Итого: 50 баллов					

Специалист по охране труда

№	Показатели	Критерии оценки	Индикаторы достижения целевых показателей эффективности деятельности	Способы оценивания	Максимальная оценка баллов
1	Разработка нормативно-правовой документации по охране труда	1. Разработка инструкций по ОТ и ТБ	Оценивается своевременная и качественная разработка инструкций	26	10 б
		2. Разработка программ обучения работников по ОТ и ТБ	Оценивается своевременная и качественная разработка программ	26	
		3. реализация плана работы и его анализ	1. Оценивается своевременная и качественная подготовка плана работы 2. Оценивается своевременная и качественная подготовка анализа работы	26	
		4. Реализация плана внутришкольного	Оценивается своевременная и	26	

		контроля	качественная подготовка плана внутришкольного контроля и его осуществление		
		5. Разработка соглашения по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом и анализ исполнения	1. Оценивается своевременная и качественная разработка соглашения 2. Оценивается своевременная и качественный анализ	26	
2	Обучение работников и обучающихся	1. Организация и проведение семинаров, занятий по обучению работников и обучающихся	Оценивается уровень проведения семинаров, занятий по обучению работников и обучающихся	Высокий - 26 Средний - 16 Низкий - 06	66
		2. Организация и проведение практических занятий, тренировок и учений при угрозе ЧС	Оценивается уровень и проведения практических занятий тренировок и учений	Высокий - 26 Средний - 16 Низкий - 06	
3	Создание условий для обеспечения комплексной безопасности	Обеспечение техники безопасности ОО	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательной деятельности	56	56
			Отсутствие несчастных случаев с работниками общеобразовательной организации	56	56
4	Контроль за созданием безопасных условий осуществления образовательного процесса и безопасных условий труда работников	Проведения проверок исполнения административно-общественного контроля	Оценивается обеспечение безопасных условий образовательного процесса	56	56
5	Финансово-хозяйственная деятельность	Взаимодействие с социальными партнерами на уровне муниципального образования	Использование средств ФСС на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и опасными	26	46

			производственными факторами.		
			Своевременное приобретение, выдача и списание средств индивидуальной защиты	26	
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оценивается отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка и конфликтных ситуаций.	Своевременное и качественное ведение документов, предоставление отчетов, материалов	56	56
7	Исполнение законодательства РФ	Отсутствие документально оформленных фактов нарушения законодательства РФ (предписания надзорных органов)	Отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов	106	106
Итого: 50 баллов					

Системный администратор

№	Показатели	Критерии оценки	Индикаторы достижения целевых показателей эффективности деятельности	Способы оценивания	Максимальная оценка баллов
1	Техническая поддержка	1) Качественное осуществление поддержки работы сайта по закупкам	Оценивается своевременное обеспечение функционирования сайта по закупкам	56	106
		2) Сбор, обработка, систематизация, информации баз данных	Качественная обработка и систематизация информации	56	
2	Ресурсная обеспеченность образовательной организации	Обеспечение функционирования локальной сети Интернет	Оценивается своевременное обеспечение функционирования сети Интернет	5	56
3		Обеспечение функционирования системы АИС «Аверс».	Оценивается качественное обеспечение функционирования системы АИС «Аверс».	56	56
4	Обеспечение работоспособности	Организация ремонта, сервисное	Поддержание работоспособности	56	56

	и интерактивного и технического оборудования	обслуживание интерактивного и технического оборудования	оборудования; отсутствие жалоб со стороны педагогических работников		
5	Проявление инициативы по содержанию, обслуживанию и ремонту технического оборудования	наличие предложений, инициатив по содержанию обслуживанию и ремонту оргтехники	Оценивается наличие предложений, инициатив по содержанию обслуживанию и ремонту оргтехники	106	106
6	Изготовление квалифицированных сертификатов ключей проверки электронной подписи	Своевременное изготовление и переоформление квалифицированных сертификатов ключей проверки электронной подписи	Оценивается своевременное изготовление и переоформление квалифицированных сертификатов ключей проверки электронной подписи	5	5
7	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ и ТБ	Оценивается отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ и ТБ	5	5
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка и конфликтных ситуаций.	Оценивается отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка и конфликтных ситуаций.	5	5
Итого: 50 баллов					

Контент-менеджер

№	Показатели	Критерии оценки	Индикаторы достижения целевых показателей эффективности деятельности	Способы оценивания	Максимальная оценка баллов
1	Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте	1. Поддержка сайта образовательной организации	Высокая эффективность работы по обновлению сайта	56	106

	образовательной организации в соответствии с нормативно-правовой базой	2) Создание и поддержка Web-страниц педагогов	Высокая эффективность работы по созданию и обновлению Web-страниц	56	
		3) Соблюдению требований по наполняемости сайта и актуализации информации	Оценивается соблюдение требований по наполняемости сайта и актуализации информации	56	56
	Техническая обработка и размещение информационных ресурсов на сайте	Обработка текстовых данных, сканирование и обработка графической информации на сайте	Оценивается качество данных и информации на сайте	56	56
	Размещение и обновление информационных материалов на сайте	Качество материала размещенного на сайте	Оценивается обновление информационных материалов на сайте	56	56
	Адаптирование текстовых материалов для внутренней поисковой оптимизации	Качество поисковой системы	Оценивается система поиска информации на сайте	56	56
5	Перемещение информационных ресурсов в новые подразделы удаление из существующих разделов	Наличие новых разделов, удаление информации из существующих ранее	Оценивается наличие и качество вновь созданных разделов и качество перемещения информации	56	56
	Проявление инициативы по содержанию и развитию сайта	Формирование предложений по развитию сайта	Оценивается наличие предложений по развитию сайта	56	56
	Контроль соблюдения требований стандартов к доступности интернет ресурсов для лиц с ограниченными возможностями	Соблюдение требований стандартов к доступности интернет ресурсов для лиц с ограниченными возможностями	Оценивается Соблюдение требований стандартов к доступности интернет ресурсов для лиц с ограниченными возможностями		56
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения	Оценивается отсутствие обоснованных обращений,	56	56

		трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка и конфликтных ситуаций.	жалоб, случаев нарушения трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка и конфликтных ситуаций.		
Итого: 50 баллов:					

Лаборант

№	Показатели	Критерии оценки	Индикаторы достижения целевых показателей эффективности деятельности	Способы оценивания	Максимальная оценка баллов
1	Содержание оборудования учебных кабинетов в рабочем состоянии	Исправное состояние лабораторного оборудования учебных кабинетов	Оценивается отсутствие неисправного оборудования	5б	5 б
2	Осуществление подготовительных и вспомогательных операций при проведении лабораторных работ и демонстрационных опытов	Своевременная и качественная подготовка лабораторных и практических работ и демонстрационных опытов	Оценивается качественная и своевременная подготовка лабораторных и практических работ	5б	5б
3	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	Оценивается отсутствие замечаний по ведению документации	10б	10б
4	Проведение текущего ремонта	Участие в осуществлении текущего ремонта	Оценивается качественное осуществление текущего ремонта	10б	10б
5	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ и ТБ	Оценивается отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ и ТБ	5б	5б
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства, правил внутреннего	Оценивается отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового	5б	5б

		трудового распорядка и конфликтных ситуаций.	законодательства, правил внутреннего трудового распорядка и конфликтных ситуаций.		
7	Проявление инициативы по содержанию, обслуживанию помещений	Наличие предложений, инициатив по содержанию помещений	Оценивается наличие предложений, инициатив по содержанию обслуживанию и ремонту здания и помещений	106	106
Итого: 50 баллов					

Специалист по персоналу

№	Показатели	Критерии оценки	Индикаторы достижения целевых показателей эффективности деятельности	Способы оценивания	Максимальная оценка баллов
1	Работа по приему, переводу и увольнению работников	Оформление документов по приему, переводу, увольнению работников.	Оценивается своевременность оформления документов по приему, переводу, увольнению работников.	56	56
2	Работа с трудовыми книжками работников	Ведение, учет и хранение трудовых книжек работников	Оценивается высокий уровень ведения, хранения и учета трудовых книжек работников	56	56
3	Работа по предоставлению отпусков работникам	Составление графика отпусков и ведение учета предоставления отпусков работникам	Оценивается своевременность составления графика отпусков и приказов.	56	56
4	Работа с пенсионным фондом	Ведение работы с пенсионным фондом по назначению пенсии работникам, по предоставлению ежегодных сведений по работникам	Оценивается высокий уровень ведения работы с пенсионным фондом	56	56
5	Работа по организации военного учета работников	Ведение работы с районным военкоматом по учету военнообязанных работников	Оценивается качественное ведение документации по учету	56	56

			военнообязанных работников		
6	Работа с официальными сайтами	Своевременное размещение информации о наличии вакансий	Оценивается своевременность размещения информации о вакансиях на официальных сайтах	56	56
7	Проявление инициативы по повышению качества труда работников	Наличие предложений, инициатив по повышению качества труда работников	Оценивается наличие предложений, инициатив по повышению качества труда работников	56	56
8	Работа по контролю своевременного прохождения вакцинации и медицинского осмотра работниками	Своевременное прохождение медицинского осмотра и вакцинации работниками	Оценивается своевременное прохождение медицинского осмотра и вакцинациями работниками	56	56
9	Ведение документации по заработной плате	Своевременное и качественное оформление документации по подготовке документов на заработную плату	Оценивается своевременное и качественное оформление документации по подготовке документов на заработную плату	56	56
10.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка и конфликтных ситуаций.	Оценивается своевременное и качественное ведение документов, предоставление отчетов. Отсутствие жалоб и обращений случаев нарушения правил внутреннего трудового законодательства	56	56
Итого: 50 баллов					

Специалист по закупкам

№	Показатели	Критерии оценки	Индикаторы достижения целевых показателей эффективности	Способы оценивания	Максимальная оценка баллов
---	------------	-----------------	---	--------------------	----------------------------

			деятельности		
1	Работа по формированию плана закупок	Соблюдение требований по своевременному и качественному формированию плана закупок и размещению его в ЕИС, внесению изменений в план закупок.	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований своевременного и качественного формирования плана закупок и размещения его в ЕИС.	56	96
2	Работа по формированию плана – графика	Соблюдение требований по своевременному и качественному формированию плана-графика и размещению его в ЕИС, внесению изменений в план-график.	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований своевременного и качественного формирования плана-графика и размещения его в ЕИС.	56	96
3	Работа по подготовке закупочной документации	Соблюдение требований по своевременной и качественной подготовке закупочной документации и проектов контрактов.	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований своевременной и качественной подготовки закупочной документации и проектов контрактов.	56	96
4	Работа по заключению контрактов	Соблюдение требований по своевременной обработке результатов закупки и заключению контрактов.	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований своевременной обработки результатов закупки и заключения контрактов.	56	96
5	Работа по формированию отчётов об исполнении контрактов	Соблюдение требований по своевременному формированию и размещению в ЕИС отчёта об исполнении (не исполнении) контрактов.	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований своевременного формирования и размещения в ЕИС отчёта об исполнении (не исполнении) контрактов.	56	96
6	Соблюдение	Отсутствие замечаний по	Оценивается	56	56

	требований охраны труда и правил техники безопасности	соблюдению инструкций по ОТ и ТБ	отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ и ТБ		
7	Проявление инициативы по повышению качества труда работников	Наличие предложений, инициатив по повышению качества труда работников	Оценивается наличие предложений, инициатив по повышению качества труда работников	106	106
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оценивается отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка и конфликтных ситуаций.	Оценивается своевременное и качественное ведение документов, предоставление отчетов	106	106
Итого: 50 баллов					

Делопроизводитель, Секретарь руководителя

№	Показатели	Критерии оценки	Индикаторы достижения целевых показателей эффективности деятельности	Способы оценивания	Максимальная оценка баллов
1	Оптимальный уровень учета и хранения школьной документации	Обеспечение качественного учета, регистрации и хранения документов.	Оценивается обеспечение качественного учета, регистрации и хранения документов.	106	106
2	Уровень ведения школьного делопроизводства	Обеспечение качественной подготовки документов, правильность их составления, согласования и оформления, своевременность выполнения указаний администрации по оформлению текущих документов.	Оценивается качественная подготовка документов, правильность их составления, согласования и оформления, своевременность выполнения указаний администрации по оформлению текущих документов	106	106
3	Работа с базами данных	Своевременное ведение баз данных	Оценивается своевременное внесение данных	56	56

4	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ и ТБ	Оценивается отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ и ТБ	56	56
5	Проявление инициативы по повышению качества организационной работы	Наличие предложений, инициатив по повышению качества организационной работы	Оценивается наличие предложений, инициатив по повышению качества организационной работы	106	106
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка и конфликтных ситуаций.	Оценивается отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка и конфликтных ситуаций.	106	106
Итого: 50 баллов					

Приложение 2 к порядку установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы из фонда стимулирующих выплат работникам

Показатели эффективности деятельности за интенсивность и высокие результаты работы работников, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью (младший обслуживающий персонал)

Уборщик служебных помещений

№	Показатели	Критерии	Количество баллов	Максимальное количество баллов
1	Содержание помещений, территории в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений	Оценивается отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещений со стороны заведующих кабинетами, администрации, контролирующих органов	56	56
2	Содержание рабочего места	Оценивается отсутствие замечаний к содержанию рабочего места	36	36

3	Проведение дополнительных мер по улучшению санитарно-гигиенических условий	Выполнение обязанностей не входящих в круг должностных	10б	10б
4	Проведение текущего ремонта	Оценивается участие в осуществлении текущего ремонта	10б	10б
5	Благоустройство закрепленной территории	Оценивается участие в озеленении и благоустройстве территории	10б	10б
6	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	Оценивается отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ и ТБ	4б	4б
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оценивается отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка и конфликтных ситуаций.	3б	3б
8	Экономия коммунальных ресурсов	Отсутствие замечаний со стороны работников организации и контролирующих органов по использованию коммунальных ресурсов	5б	5б
Итого: 50 баллов				

Уборщик территории

№	Показатели	Критерии	Количество баллов	Максим. количество баллов
1	Содержание территории в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка территории	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию территории со стороны администрации, контролирующих органов	10б	10б
2	Проведение дополнительных мер по улучшению содержания территории	Выполнение обязанностей не входящих в круг должностных	10б	10б
3	Содержание в функциональном состоянии инвентаря и оборудования	Оценивается содержание инвентаря и оборудования в исправном состоянии	10б	10б
4	Благоустройство территории	Оценивается участие в озеленении и благоустройстве территории	10б	10б
5	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	Оценивается отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ и ТБ	5б	5б
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оценивается отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка и конфликтных ситуаций.	5б	5б

Итого: 50 баллов

Сторож

№	Показатели	Критерии	Количество баллов	Максимальное количество баллов
1	Обеспечение оптимального уровня охраны здания образовательной организации	Отсутствие порчи и хищений имущества школы в период дежурства	5б	5б
2	Ответственное отношение к правилам внутреннего трудового распорядка	Своевременный прием и сдача дежурства с соответствующей записью в журнал. Соблюдение режима хранения и учета, передачи ключей всеми работниками организации	5б 5б	10б
3	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	Оценивается отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ и ТБ	5б	10б
		Оценивается обеспечение безопасного функционирования электрооборудования и коммуникаций	5б	
4	Осуществление комплексной безопасности общеобразовательной организации	Оценивается отсутствие документально оформленных фактов нарушений комплексной безопасности	10б	10б
5	Проведение дополнительных мер по улучшению содержания зданий помещений	Выполнение обязанностей не входящих в круг должностных	10б	10б
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей, учащихся	5б	5б
Итого:			50 баллов	

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№	Показатели	Критерии	Количество баллов	Максимальное количество баллов
1	Выполнения заявок по устранению технических неполадок	Своевременное выполнение заявок по установлению технических неполадок. Отсутствие невыполненных заявок.	5б	5б
2	Содержание рабочего места	Оценивается отсутствие замечаний к содержанию рабочего места	5б	5б
3	Проведение дополнительных мер по комплексному	Выполнение обязанностей не входящих в круг должностных	10б	10б

	обслуживанию и ремонту здания			
4	Проведение текущего ремонта	Оценивается участие в осуществлении текущего ремонта	10б	10б
5	Проявление инициативы по содержанию, обслуживанию и ремонту здания и помещений	Оценивается наличие предложений, инициатив по содержанию обслуживанию и ремонту здания и помещений	10б	10б
6	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	Оценивается отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ и ТБ	5б	5б
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оценивается отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка и конфликтных ситуаций.	5б	5б
Итого: 50 баллов				

Гардеробщик				
№	Показатели	Критерии	Количество баллов	Максимальное количество баллов
1	Прием и хранение верхней одежды	Оценивается отсутствие замечаний по сохранности верхней одежды	5б	5б
2	Содержание рабочего места	Оценивается отсутствие замечаний к содержанию рабочего места	5б	5б
3	Проведение дополнительных мер по содержанию помещений	Выполнение обязанностей не входящих в круг должностных	10б	10б
4	Проведение текущего ремонта	Оценивается участие в осуществлении текущего ремонта	10б	10б
5	Проявление инициативы по улучшению содержания и обслуживанию помещений	Оценивается наличие предложений, инициатив по содержанию обслуживанию помещений	10б	10б
6	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	Оценивается отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ и ТБ	5б	5 б
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оценивается отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка и конфликтных ситуаций.	5б	5б
Итого:50 баллов				

Вахтер

№	Показатели	Критерии	Количество баллов	Максим. количество баллов
1	Обеспечение пропускного	Отсутствие замечаний по	10б	10б

	режима в образовательной организации	соблюдению пропускного режима администрацией, контролирующими организациями		
2	Ответственное отношение к правилам внутреннего трудового распорядка	Своевременный прием и сдача дежурства с соответствующей записью в журнал. Соблюдение режима хранения и учета, передачи ключей всеми работниками организации	5б 5б	10б
3	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	Оценивается отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ и ТБ	5б	5б
4	Своевременное и качественное ведение документации	Оценивается отсутствие замечаний по ведению документации	10б	10б
5	Проявление инициативы по обеспечению безопасности ОО	Оценивается наличие предложений, инициатив по обеспечению безопасности ОО	10б	10б
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей, учащихся	5б	5б
Итого: 50 баллов				

Приложение 3 к порядку установления выплаты
за интенсивность и высокие результаты работы
из фонда стимулирующих выплат работникам

**Сводная таблица оценки эффективности деятельности работников за интенсивность и
высокие результаты работы**

№	Ф.И.О., работника	Должность	Должностной оклад	15% от должностн ого оклада	Количество набранных баллов	Стоимос ть 1 балла	Сумма выплат по критериям	ИТОГО *
----------	------------------------------	------------------	------------------------------	--	--	-----------------------------------	--	--------------------

**Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ
из фонда стимулирующих выплат работникам
МБОУ «Белоярская СОШ № 3»**

Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 3» (далее – учреждение) в повышении качества образовательного процесса, развитии творчества и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящий Порядок определяет механизм распределения выплат за качество выполняемых работ из фонда стимулирующих выплат учреждения и критерии оценивания определенных категорий работников учреждения.

1.3. Условия установления выплат за качество выполняемых работ из фонда стимулирования работников определяются с учётом специфики деятельности образовательной организации, стратегии образовательной организации, программы развития, позиционирования на рынке образовательных услуг.

2. Основные принципы установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

2.1. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается приказом директора, осуществляются комиссией в сентябре и феврале на период с 01 сентября по 31 января и с 01 февраля по 31 августа на основании штатного замещения (в соответствии со структурой штатной численности образовательной организации), рассчитанного согласно утвержденному штатному расписанию. Размер фонда может меняться в случае внесения изменений в основания.

2.2. Размер выплат за качество выполняемых работ работы может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

2.2.1. Изменения системы оплаты труда.

2.2.2. Реорганизации организации.

2.2.3. Изменения штатного расписания.

3. Порядок определения размеров стимулирующих за качество выполняемых работ

3.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ носят ежемесячный характер.

3.2. Определение размеров выплат за качество выполняемых работ осуществляется на основе показателей эффективности деятельности работников.

3.3. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы.

3.4. Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности работников индикаторы предоставлены в баллах.

3.5. Оценка эффективности деятельности с использованием индикаторов производится на основании статистических данных, результатов диагностик/мониторингов, документов, подтверждающих участие/достижения (приказы по ОО, грамоты, дипломы, сертификаты и т.п.) и других методов.

3.6. Установление размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с показателями эффективности деятельности за качество выполняемых работ:

- относящихся к профессиональной квалификационной группе «руководители» (второго и третьего уровней) (приложение 1);
- относящихся к профессиональной квалификационной группе «специалисты» для педагогического персонала (приложение 2);

3.7. Определение размеров выплат за качество выполняемых работ осуществляется с использованием структурного метода.

3.8. Определение размера средств, приходящих на стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ производится в следующем порядке:

- проведение промежуточной балльной оценки эффективности деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам.
- суммарное количество баллов оценки по индикаторам, которые набрал работник, вносится в сводную таблицу оценки эффективности деятельности работников за качество выполняемых работ, по структурам (приложение 3).

Сумма денежных средств, соответствующих 1 баллу определяется по структурам.

3.9. Сумма денежных средств, соответствующих 1 баллу по структурам определяется следующим образом:

из фонда стимулирующих выплат структуры работников отнимается 15% от суммы должностных окладов для выплат вновь принятым работникам, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, а также по окончании длительного периода нетрудоспособности, длительного отпуска сроком до одного года, а оставшаяся сумма средств стимулирующего фонда делится на максимальное количество баллов в соответствии с показателями эффективности деятельности за качество выполняемых работ.

3.10. Работники несут персональную ответственность за достоверность представляемых данных.

3.11. Допускается снижение размера или лишение стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ работникам на основании приказа по образовательной организации в период не позднее одного месяца со дня обнаружения факта нарушения, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, за качество выполняемых работ согласно таблице 1.

Таблица 1.

Критерии
снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ

№ п/п	Критерии	Процент снижения
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания до момента снятия дисциплинарного взыскания	50
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора до момента снятия дисциплинарного взыскания	100
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	до 100
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу	до 100
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	до 100
8.	Травматизм обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса	до 100

9.	Нарушение финансовой дисциплины	до 50
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами.	до 100

Приложение 1
к порядку установления выплаты за качество
выполняемых работ из фонда стимулирующих
выплат работникам

**Показатели эффективности деятельности за качество выполняемых работ
руководителей 2 и 3 уровня**

Воспитательная деятельность

№ п/п	Целевые показатели деятельности	Критерии оценки	Индикаторы достижения целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	Максимальная оценка в баллах
1	Соответствие условий требованиям федеральных государственных образовательных стандартов	2.1. Создание условий для реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования и основного общего образования (ФГОС НОО, ФГОС ООО)	Оценивается реализация программы/проекта по созданию условий развития образовательного и творческого потенциала обучающихся, совершенствования взаимодействия с родителями (законными представителями), социальными партнерами – 10 баллов	10
		2.3. Создание условий для детей с особыми образовательными потребностями (одаренные дети, слабоуспевающие, состоящие на различных видах учета, дети с ОВЗ)	Оценивается: создание условий для детей состоящих на всех видах учета, использование индивидуального подхода при организации обучения детей(индивидуальная профилактическая работа - ИПР) - 5 баллов	5
	Всего по показателю 1			15
2	Система воспитательной работы в ОО	4.1. Профилактика правонарушений	Оценивается : количество обучающихся, состоящих на профилактических учетах по сравнению с предыдущим полугодием: увеличение - 0 баллов стабильность - 3 балла снижение - 5 баллов	5
		4.2. Организация отдыха и занятости несовершеннолетних, состоящих различных видах учёта	Оценивается : охват организованными формами отдыха и занятости несовершеннолетних, состоящих на различных видах учёта: менее 100% охвата - 0 баллов 100 % - 5 баллов	5
		4.3. Организация отдыха детей 1-11-х классов в каникулярное время	Оценивается: процент обучающихся 1-11-х классов от общего количества, охваченных отдыхом в лагерях с дневным пребыванием: от 30% - 5 баллов менее 30% - 0 баллов.	5
		4.5. Организация занятости обучающихся и выпускников основной школы (результаты системы профориентационной деятельности)	Оценивается: 100 % - 5 баллов	5
	Всего по показателю 2			20
3	Качество и развитие образовательной системы	5.1. Создание развивающей профессиональной среды	Оценивается: наличие в ОО руководителя районного методического объединения - по 2 балла за каждого руководителя Оценивается: обеспечение работы районных ресурсных центров, творческих лабораторий на базе ОО - 5 баллов Оценивается: организация и проведение тематических педагогических советов - 5 баллов	2
				5
				5

		5.2 Результативность участия программ образовательной организации в конкурсах различного уровня	Оценивается: программа - участник - 5 баллов <i>победители и призеры учитываются при распределении разовых выплат</i>	5
		5.3.Эффективность деятельности по выявлению, поддержке и развитию одаренных детей и молодежи (интеллектуальная одаренность, художественно-эстетическая одаренность (хореографическая, сценическая, литературно-поэтическая, изобразительная и музыкальная), лидерская и социальная одаренность, спортивная одаренность)	Оценивается: результативность деятельности по выявлению, поддержке и развитию одаренных детей и молодежи (победы одаренных обучающихся в ОЧНЫХ мероприятиях <u>муниципального и выше уровней</u> : олимпиады, конкурсы, конференции, интеллектуальные игры, соревнования и прочее) (начисление баллов производится за каждого победителя или призера): победитель (призёр) районного этапа – 1 балл; победитель (призёр) регионального этапа – 2 балла <i>победы в очных мероприятия федерального, международного уровней учитываются при распределении разовых выплат</i>	10
	Всего по показателю 3			27
4	Кадровое обеспечение образовательной деятельности (с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации)	6.1. Работа с кадрами	Оценивается отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства и конфликтных ситуаций – 5 баллов	5
	Всего по показателю 4			5
5	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательной деятельности	7.2. Создание условий для развития материального обеспечения образовательного процесса	Оценивается: материально-техническое обеспечение кабинетов - 5 баллов	5
		7.3. Информатизация библиотеки, включая наличие современных информационно-коммуникационных технологий	Оценивается оснащённость оборудованием (компьютерное, интерактивное оборудование, оргтехника) и обеспечение доступа обучающимся в сеть Интернет от 50% до 83% оснащения - 3 баллов 83 и более % - 5 баллов	5
		7.4. Формирование электронных баз данных: АБЕРС "Библиотека", ЦОР, ЭОР и т.п.	Оценивается наличие электронных баз данных - 20	20
		7.5. Своевременное и качественное формирование и ведение планов закупок и планов-графиков	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований по своевременному и качественному формированию и ведению планов закупок, планов-графиков - 2 балла	2
		7.6. Соблюдение требований по своевременному и качественному формированию заявок для осуществления закупок товаров, работ, услуг в целях обеспечения нужд ОО в соответствии с 44-ФЗ	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований по своевременному и качественному формированию заявок для осуществления закупок товаров, работ, услуг в соответствии с планом-графиком – 5 баллов	5
	Всего по показателю 5			37
6	Создание условий для обеспечения комплексной безопасности	8.1. Обеспечение комплексной безопасности общеобразовательной организации	Оценивается: отсутствие фактов несоблюдения требований по организации перевозки детей – 5 баллов отсутствие фактов несоблюдения требований комплексной безопасности детей – 5 баллов	10
		8.2. Обеспечение техники	Оценивается:	10

		безопасности общеобразовательной организации	отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательной деятельности – 5 баллов; отсутствие несчастных случаев с работниками ОО – 5 баллов	
	Всего по показателю 6			20
7	Финансово-хозяйственная деятельность	9.2. Взаимодействие с социальными партнерами	<u>Оценивается</u> привлечение спонсорской помощи, средств - 10 баллов	10
	Всего по показателю 7			10
8	Информатизация и информационная открытость	10.1. Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте ОО в соответствии с нормативно-правовой базой	<u>Оценивается:</u> соблюдение требований по наполнению сайта и актуализации информации - 5 баллов; Оценивается: соответствие сайта требованиям - 10 баллов;	5 10
		10.2. Обеспечение корректной выгрузки данных в региональный информационный ресурс "Регион.Контингент"	<u>Оценивается:</u> своевременная и достоверная передача сведений в АИАС "Регион.Контингент" - 10 баллов	10
		10.3. Предоставление услуг через портал Госуслуги	<u>Оценивается:</u> от 80% до 100% зарегистрированных родителей - 5 баллов от 50% до 100% зарегистрированных обучающихся - 5 баллов	10
		10.4. Обеспечение актуальности информации в электронной базе данных несовершеннолетних от 0 до 18 лет, проживающих на закрепленной за ОО территории	<u>Оценивается</u> своевременное и качественное заполнение - 5 баллов	5
		10.5. Своевременное и качественное формирование статистических отчетов (ОО - 1, ОО - 2, отчет по муниципальному заданию, отчет о самообследовании и т.п.)	<u>Оценивается</u> своевременное и качественное формирование - 5 баллов	5
		Всего по показателю 8		
9	Организация и проведение мероприятий по обеспечению функционирования образовательного процесса	11.1. Выполнение особо важных поручений руководителя	<u>Оценивается</u> своевременность и качество выполнения - 20 баллов	20
	Всего по показателю 9			20
	ИТОГО			199

Учебная деятельность

№ п/п	Целевые показатели деятельности	Критерии оценки	Индикаторы достижения целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	Максимальная оценка в баллах
1	Обеспечение высокого качества образования	1.1. Показатели успеваемости обучающихся	<u>Оценивается.</u> - показатель успеваемости 100% - 10 баллов;- ниже 100% - 0 баллов;	10
	Всего по показателю 1			10

2	Соответствие условий требованиям федеральных государственных образовательных стандартов	2.1. Создание условий для реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования и основного общего образования (ФГОС НОО, ФГОС ООО)	Оценивается реализация программы/проекта по созданию условий развития образовательного и творческого потенциала обучающихся, совершенствования взаимодействия с родителями (законными представителями), социальными партнерами – 10 баллов	10
		2.2. Создание условий для реализации образовательных программ ОО	Оценивается: реализация основных образовательных программ - 5 баллов	5
		2.3. Создание условий для детей с особыми образовательными потребностями (одаренные дети, слабоуспевающие, состоящие на различных видах учета, дети с ОВЗ)	Оценивается: использование индивидуального подхода при организации обучения детей по образовательным программам (индивидуальные консультации) - 5 баллов	5
	Всего по показателю 2			20
3	Система воспитательной работы в ОО	3.1. Занятость обучающихся в системе дополнительного образования	Оценивается: процент от общего количества обучающихся, охваченных в системе дополнительного образования (с предоставлением справок об обучении/посещении из организаций дополнительного образования):	15
			от 65 % до 100 % - 15 баллов менее 65 % - 0 баллов	
	Всего по показателю 3			15
4	Качество и развитие образовательной системы	4.1. Создание развивающей профессиональной среды	Оценивается: наличие в ОО руководителя районного методического объединения - по 2 балла за каждого руководителя	4
			Оценивается: обеспечение работы районных ресурсных центров, творческих лабораторий на базе ОО - 5 баллов	5
			Оценивается: координация деятельности школьных методических объединений по 3 балла за каждое МО	18
			Оценивается: организация и проведение тематических педагогических советов - 5 баллов	5
		4.2. Результативность участия программ образовательной организации в конкурсах различного уровня	Оценивается: программа - участник - 5 баллов	5
			<i>победители и призеры учитываются при распределении разовых выплат</i>	
4.3. Эффективность деятельности по выявлению, поддержке и развитию одаренных детей и молодежи (интеллектуальная одаренность, художественно-эстетическая одаренность (хореографическая, сценическая, литературно-	Оценивается: результативность деятельности по выявлению, поддержке и развитию одаренных детей и молодежи (победы одаренных обучающихся в ОЧНЫХ мероприятиях <u>муниципального и выше уровней:</u> олимпиады, конкурсы, конференции, интеллектуальные игры, соревнования и прочее) (начисление баллов производится за каждого победителя или призера):	10		
	победитель (призёр) районного этапа – 1 балл;			
	победитель (призёр) регионального этапа – 2 балла			
	<i>победы в очных мероприятиях федерального, международного уровней учитываются при распределении разовых выплат</i>			

		поэтическая, изобразительная и музыкальная), лидерская и социальная одарённость, спортивная одарённость)		
	Всего по показателю 4			47
5	Кадровое обеспечение образовательной деятельности (с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации)	5.1. Работа с кадрами	<u>Оценивается</u> отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства и конфликтных ситуаций – 5 баллов	5
		5.2. Аттестация педагогических работников	<u>Оценивается</u> успешное прохождение аттестации педагогами за отчётный период: 100% соответствие заявленных педагогами квалификационных категорий, присвоенным по результатам аттестации за отчётный период – 15 баллов	15
		5.3. Создание условий для повышения квалификации работников ОО по профилю занимаемой должности	<u>Оценивается</u> доля работников, прошедших в отчётный период профессиональную переподготовку или курсы повышения квалификации и получивших удостоверения (дипломы, сертификаты) по профилю занимаемой должности: 30 и более % - 15 баллов; менее 30 % - 0 баллов	15
	Всего по показателю 5			35
6	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательной деятельности	6.1 Создание условий для развития материального обеспечения образовательного процесса	<u>Оценивается:</u> материально-техническое обеспечение кабинетов - 5 баллов	5
			<u>Оценивается:</u> санитарно-гигиеническое состояние кабинетов - 5 баллов	5
		6.2. Своевременное и качественное формирование и ведение планов закупок и планов-графиков	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований по своевременному и качественному формированию и ведению планов закупок, планов-графиков - 2 балла	2
		6.3. Соблюдение требований по своевременному и качественному формированию заявок для осуществления закупок товаров, работ, услуг в целях обеспечения нужд ОО в соответствии с 44-ФЗ	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований по своевременному и качественному формированию заявок для осуществления закупок товаров, работ, услуг в соответствии с планом-графиком – 5 баллов	5
	Всего по показателю 6			17
7	Создание условий для обеспечения комплексной безопасности	7.1 Обеспечение техники безопасности общеобразовательной организации	<u>Оценивается:</u> отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательной деятельности – 5 баллов;	10
			отсутствие несчастных случаев с работниками ОО – 5 баллов	
	Всего по показателю 7			10
8	Финансово-хозяйственная деятельность	8.1. Взаимодействие с социальными партнерами	<u>Оценивается</u> привлечение спонсорской помощи, средств - 10 баллов	10
	Всего по показателю 8			10

9	Информатизация и информационная открытость	9.1. Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте ОО в соответствии с нормативно-правовой базой	<u>Оценивается:</u> соблюдение требований по наполнению сайта и актуализации информации - 5 баллов;	5
		9.2 Обеспечение актуальности информации в электронной базе данных несовершеннолетних от 0 до 18 лет, проживающих на закрепленной за ОО территории	<u>Оценивается</u> своевременное и качественное заполнение - 5 баллов	5
		9.3. Своевременное и качественное формирование статистических отчетов (ОО - 1, ОО - 2, отчет по муниципальному заданию, отчет о самообследовании и т.п.)	<u>Оценивается</u> своевременное и качественное формирование - 5 баллов	5
	Всего по показателю 9			15
10	Организация и проведение мероприятий по обеспечению функционирования образовательного процесса	10.1 Выполнение особо важных поручений руководителя	<u>Оценивается</u> своевременность и качество выполнения - 20 баллов	20
	Всего по показателю 10			20
	ИТОГО			199

№ п/п	Целевые показатели деятельности	Критерии оценки	Индикаторы достижения целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	Максимальная оценка в баллах
1	Обеспечение высокого качества образования	1.1. Показатели успеваемости обучающихся	<u>Оценивается,</u> - показатель успеваемости 100% - 10 баллов;- ниже 100% - 0 баллов;	10
		1.2. Рост среднего балла независимой оценки знаний обучающихся, освоивших образовательные программы основного общего образования	<u>Оценивается,</u> если среднее значение результата внешних диагностик (ВПР, РПР, НИКО и т.п.) равно или выше среднего значения по Сургутскому району:	10
		1.3. Реализация программ профильной направленности и организация профильного обучения в ОО	<u>Оценивается:</u> реализация образовательных программ по двум и более профильным направленностям - 10 баллов	10
	Всего по показателю 1			30
2	Соответствие условий требованиям	2.1. Создание условий для реализации	Оценивается реализация программы/проекта по созданию условий развития образовательного и творческого потенциала обучающихся, совершенствования	10

	федеральных государственных образовательных стандартов	требований федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования и основного общего образования (ФГОС НОО, ФГОС ООО)	взаимодействия с родителями (законными представителями), социальными партнерами – 10 баллов	
		2.2. Создание условий для реализации образовательных программ ОО	Оценивается: реализация основных образовательных программ - 5 баллов	5
		2.3. Создание условий для детей с особыми образовательными потребностями (одаренные дети, слабоуспевающие, состоящие на различных видах учета, дети с ОВЗ)	Оценивается: использование индивидуального подхода при организации обучения детей по образовательным программам (индивидуальные консультации) - 5 баллов	5
	Всего по показателю 2			20
3	Качество и развитие образовательной системы	3.1. Создание развивающей профессиональной среды	Оценивается: наличие в ОО руководителя районного методического объединения - по 2 балла за каждого руководителя	4
			Оценивается: координация деятельности школьных методических объединений по 3 балла за каждое МО	18
			Оценивается: организация и проведение тематических педагогических советов - 5 баллов	5
		3.2. Результативность участия программ образовательной организации в конкурсах различного уровня	Оценивается: программа - участник - 5 баллов <i>победители и призеры учитываются при распределении разовых выплат</i>	5
	Всего по показателю 3			32
4	Кадровое обеспечение образовательной деятельности (с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации)	4.1. Работа с кадрами	Оценивается: отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства и конфликтных ситуаций – 5 баллов	5
	Всего по показателю 4			5
5	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательной деятельности	5.1. Создание условий для развития материального обеспечения образовательного процесса	Оценивается: материально-техническое обеспечение кабинетов - 5 баллов	5
			Оценивается: санитарно-гигиеническое состояние кабинетов - 5 баллов	5
			Оценивается: укомплектованность библиотеки печатными и электронными образовательными ресурсами - 20 баллов	20
		5.2. Информатизация библиотеки, включая наличие современных информационно-коммуникационных технологий	Оценивается: оснащенность оборудованием (компьютерное, интерактивное оборудование, оргтехника) и обеспечение доступа обучающимся в сеть Интернет	
			от 50% до 83% оснащения - 3 балла 83 и более % - 5 баллов	5

		5.3. Формирование электронных баз данных: АВЕРС "Библиотека", ЦОР, ЭОР и т.п.	Оценивается наличие электронных баз данных - 20	20
		5.4 Своевременное и качественное формирование и ведение планов закупок и планов-графиков	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований по своевременному и качественному формированию и ведению планов закупок, планов-графиков - 2 балла	2
		5.5. Соблюдение требований по своевременному и качественному формированию заявок для осуществления закупок товаров, работ, услуг в целях обеспечения нужд ОО в соответствии с 44-ФЗ	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований по своевременному и качественному формированию заявок для осуществления закупок товаров, работ, услуг в соответствии с планом-графиком – 5 баллов	5
	Всего по показателю 5			62
6	Создание условий для обеспечения комплексной безопасности	6.1 Обеспечение техники безопасности общеобразовательной организации	Оценивается: отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательной деятельности – 5 баллов; отсутствие несчастных случаев с работниками ОО – 5 баллов	10
	Всего по показателю 6			10
7	Финансово-хозяйственная деятельность	7.1.Взаимодействие с социальными партнерами	Оценивается привлечение спонсорской помощи - 10 баллов	10
	Всего по показателю 7			10
8	Информатизация и информационная открытость	8.1. Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте ОО в соответствии с нормативно-правовой базой	Оценивается: соблюдение требований по наполнению сайта и актуализации информации - 5 баллов;	5
		8.2. Своевременное и качественное формирование статистических отчетов (ОО - 1, ОО - 2, отчет по муниципальному заданию, отчет о самообследовании и т.п.)	Оценивается своевременное и качественное формирование - 5 баллов	5
	Всего по показателю 8			10
9	Организация и проведение мероприятий по обеспечению функционирования образовательного процесса	9.1 Выполнение особо важных поручений руководителя	Оценивается своевременность и качество выполнения - 20 баллов	20
				20
	ИТОГО			199

№ п/п	Целевые показатели деятельности	Критерии оценки	Индикаторы достижения целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	Максимальная оценка в баллах
1	Обеспечение высокого качества образования	1.1. Показатели успеваемости обучающихся	Оценивается , - показатель успеваемости 100% - 10 баллов; - ниже 100% - 0 баллов;	10
		1.2 Рост среднего результата единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) (средний балл по 100 - балльной системе)	Оценивается , если среднее значение результата ЕГЭ равно или выше среднего значения по Сургутскому району:	10
			по математике - 5 баллов; по русскому языку – 5 баллов	
		1.3. Рост количества сдавших в форме ЕГЭ по выбору три и более предмета от общей численности выпускников с результатом более 70 баллов	Оценивается , если количество выпускников, сдавших в форме ЕГЭ три и более экзаменов с результатом более 70 баллов:	10
			превышает 70% от общего количества выпускников – 5 баллов; превышает 80% от общего количества выпускников – 10 баллов.	
		1.4. Рост среднего балла обучающихся, освоивших образовательные программы основного общего образования (ОГЭ)	Оценивается , если среднее значение результата ОГЭ равно или выше среднего значения по Сургутскому району:	10
по математике - 5 баллов; по русскому языку – 5 баллов				
1.5. Рост среднего балла независимой оценки знаний обучающихся, освоивших образовательные программы основного общего образования	Оценивается , если среднее значение результата внешних диагностик (ВПР, РПР, НИКО и т.п.) равно или выше среднего значения по Сургутскому району:	10		
	1.6. Реализация программ профильной направленности и организация профильного обучения в ОО	Оценивается : реализация образовательных программ по двум и более профильным направленностям - 10 баллов	10	
	Всего по показателю 1			60
2	Соответствие условий требованиям федеральных государственных образовательных стандартов	2.1. Создание условий для реализации образовательных программ ОО	Оценивается : реализация основных образовательных программ - 5 баллов	5
		2.2. Создание условий для детей с особыми образовательными потребностями (одаренные дети, слабоуспевающие, состоящие на различных видах учета, дети с ОВЗ)	Оценивается : использование индивидуального подхода при организации обучения детей по образовательным программам (индивидуальные консультации) - 5 баллов	5
	Всего по показателю 2			10
3	Качество и развитие образовательной системы	3.1. Создание развивающей профессиональной среды	Оценивается : наличие в ОО руководителя районного методического объединения - по 2 балла за каждого руководителя	4
			Оценивается : координация деятельности школьных методических объединений по 3 балла за каждое МО	18

			Оценивается: организация и проведение тематических педагогических советов - 5 баллов	5
		3.2 Результативность участия программ образовательной организации в конкурсах различного уровня	Оценивается: программа - участник - 5 баллов <i>победители и призеры учитываются при распределении разовых выплат</i>	5
		3.3.Эффективность деятельности по выявлению, поддержке и развитию одаренных детей и молодежи (интеллектуальная одаренность, художественно-эстетическая одаренность (хореографическая, сценическая, литературно-поэтическая, изобразительная и музыкальная), лидерская и социальная одаренность, спортивная одаренность)	Оценивается: результативность деятельности по выявлению, поддержке и развитию одаренных детей и молодежи (победы одаренных обучающихся в ОЧНЫХ мероприятиях <u>муниципального и выше уровней:</u> олимпиады, конкурсы, конференции, интеллектуальные игры, соревнования и прочее) (начисление баллов производится за каждого победителя или призера): победитель (призёр) районного этапа – 1 балл; победитель (призёр) регионального этапа – 2 балла <i>победы в очных мероприятиях федерального, международного уровней учитываются при распределении разовых выплат</i>	10
	Всего по показателю 3			42
4	Кадровое обеспечение образовательной деятельности (с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации)	4.1. Работа с кадрами	Оценивается отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства и конфликтных ситуаций – 5 баллов	5
	Всего по показателю 4			5
5	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательной деятельности	5.1 Создание условий для развития материального обеспечения образовательного процесса	Оценивается: материально-техническое обеспечение кабинетов - 5 баллов Оценивается: санитарно-гигиеническое состояние кабинетов - 5 баллов	5 5
		5.2 Своевременное формирование и ведение планов закупок и планов-графиков	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований по своевременному и качественному формированию и ведению планов закупок, планов-графиков - 2 балла	2
		5.3. Соблюдение требований по своевременному и качественному формированию заявок для осуществления закупок товаров, работ, услуг в целях обеспечения нужд ОО в соответствии с 44-ФЗ	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований по своевременному и качественному формированию заявок для осуществления закупок товаров, работ, услуг в соответствии с планом-графиком – 5 баллов	5
	Всего по показателю 5			17

6	Создание условий для обеспечения	6.1. Обеспечение техники безопасности общеобразовательной организации	<u>Оценивается:</u> отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательной деятельности – 5 баллов; отсутствие несчастных случаев с работниками ОО – 5 баллов	10
	Всего по показателю 6			10
7	Финансово-хозяйственная деятельность	7.1. Расширение перечня и объема поступлений от платных услуг	<u>Оценивается:</u> наличие поступлений от 200т.р. - 15 баллов наличие поступлений до 200т.р. - 10 баллов отсутствие поступлений - 0 баллов	15
		7.2. Взаимодействие с социальными партнерами	<u>Оценивается</u> привлечение спонсорской помощи, средств - 10 баллов	10
	Всего по показателю 7			25
8	Информатизация и информационная открытость	8.1. Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте ОО в соответствии с нормативно-правовой базой	<u>Оценивается:</u> соблюдение требований по наполнению сайта и актуализации информации - 5 баллов;	5
		8.2. Своевременное и качественное формирование статистических отчетов (ОО - 1, ОО - 2, отчет по муниципальному заданию, отчет о самообследовании и т.п.)	<u>Оценивается</u> своевременное и качественное формирование - 5 баллов	5
	Всего по показателю 8			10
9	Организация и проведение мероприятий по обеспечению функционирования образовательного процесса	9.1. Выполнение особо важных поручений руководителя	<u>Оценивается</u> своевременность и качество выполнения - 20 баллов	20
				20
	ИТОГО			199

Оздоровительная деятельность

№ п/п	Целевые показатели деятельности	Критерии оценки	Индикаторы достижения целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	Максимальная оценка в баллах
1	Обеспечение высокого качества образования	1.1. Показатели успеваемости обучающихся	<u>Оценивается,</u> - показатель успеваемости 100% - 10 баллов;- ниже 100% - 0 баллов;	10
	Всего по показателю 1			10

2	Соответствие условий требованиям федеральных государственных образовательных стандартов	2.1. Создание условий для реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования и основного общего образования (ФГОС НОО, ФГОС ООО)	Оценивается реализация программы/проекта по созданию условий развития образовательного и творческого потенциала обучающихся, совершенствования взаимодействия с родителями (законными представителями), социальными партнерами – 10 баллов	10
		2.2. Создание условий для реализации образовательных программ ОО	Оценивается: реализация адаптированной образовательной программы для обучающихся с ОВЗ - 5 баллов;	5
		2.3. Создание условий для детей с особыми образовательными потребностями (одаренные дети, слабоуспевающие, состоящие на различных видах учета, дети с ОВЗ)	Оценивается: использование индивидуального подхода при организации обучения детей по образовательным программам (индивидуальные консультации) - 5 баллов Оценивается: создание условий для детей с ОВЗ, использование индивидуального подхода при организации обучения детей с ОВЗ (индивидуальные траектории развития), в том числе организация дистанционного обучения для детей с ОВЗ - 10 баллов	5 10
	Всего по показателю 2			30
3	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	3.1. Создание условий для обеспечения обучающихся сбалансированным горячим питанием, в том числе двухразовым, с привлечением дополнительных средств (родительская плата)	Оценивается : охват полноценным сбалансированным горячим питанием обучающихся с привлечением родительской платы:	20
			- при охвате 90 и более % обучающихся – 20 баллов; - при охвате 70 - 89 % обучающихся – 10 баллов; - менее 70% обучающихся – 0 баллов	
	Всего по показателю 3			20
4	Качество и развитие образовательной системы	4.1. Создание развивающей профессиональной среды	Оценивается: наличие в ОО руководителя районного методического объединения - по 2 балла за каждого руководителя	4
			Оценивается: обеспечение работы районных ресурсных центров, творческих лабораторий на базе ОО - 5 баллов	5
			Оценивается: координация деятельности школьных методических объединений по 3 балла за каждое МО	18
			Оценивается: организация и проведение тематических педагогических советов - 5 баллов	5
		4.2. Результативность участия программ образовательной организации в конкурсах различного уровня	Оценивается: программа - участник - 5 баллов	5
			<i>победители и призеры учитываются при распределении разовых выплат</i>	
4.3. Эффективность деятельности по выявлению, поддержке и развитию одаренных детей и молодежи (интеллектуальная одаренность, художественно-	Оценивается: результативность деятельности по выявлению, поддержке и развитию одаренных детей и молодежи (победы одаренных обучающихся в ОЧНЫХ мероприятиях муниципального и выше уровней: олимпиады, конкурсы, конференции, интеллектуальные игры, соревнования и прочее) (начисление баллов производится за каждого победителя или призера):	10		
	победитель (призёр) районного этапа – 1 балл;			
	победитель (призёр) регионального этапа – 2 балла			

		эстетическая одаренность (хореографическая, сценическая, литературно-поэтическая, изобразительная и музыкальная), лидерская и социальная одаренность, спортивная одаренность)	<i>победы в очных мероприятиях федерального, международного уровней учитываются при распределении разовых выплат</i>	
		4.4. Создание условий для инновационного развития ОО	Оценивается уровень инновационной деятельности: муниципальный уровень – 3 балла; региональный, федеральный уровни – 7 баллов	10
	Всего по показателю 4			57
5	Кадровое обеспечение образовательной деятельности (с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации)	5.1. Работа с кадрами	Оценивается отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства и конфликтных ситуаций – 5 баллов	5
	Всего по показателю 5			5
6	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательной деятельности	6.1. Оснащение медицинским оборудованием в соответствии со Стандартом оснащения медицинского блока отделения организации медицинской помощи несовершеннолетним в ОО (Приказ Мин. здрав. РФ от 5.11.2013 г. N 822н)	Оценивается оснащённость медицинским оборудованием: от 60% до 90% оснащения в соответствии со Стандартом - 3 балла 90 и более % -5 баллов	5
		6.2. Создание условий для развития материального обеспечения образовательного процесса	Оценивается: обеспечение оснащённости необходимыми средствами обучения лиц с ОВЗ - 5 баллов Оценивается: материально-техническое обеспечение кабинетов - 5 баллов Оценивается: санитарно-гигиеническое состояние кабинетов - 5 баллов	5 5 5
		6.3. Своевременное формирование и ведение планов закупок и планов-графиков	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований по своевременному и качественному формированию и ведению планов закупок, планов-графиков - 2 балла	2
		6.4. Соблюдение требований по своевременному и качественному формированию заявок для осуществления закупок товаров, работ, услуг в целях обеспечения нужд ОО в соответствии с 44-ФЗ	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований по своевременному и качественному формированию заявок для осуществления закупок товаров, работ, услуг в соответствии с планом-графиком – 5 баллов	5
	Всего по			27

	показателю 6			
7	Создание условий для обеспечения комплексной безопасности	7.1. Обеспечение техники безопасности общеобразовательной организации	Оценивается: отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательной деятельности – 5 баллов; отсутствие несчастных случаев с работниками ОО – 5 баллов	10
	Всего по показателю 7			10
8	Финансово-хозяйственная деятельность	8.1 Взаимодействие с социальными партнерами	Оценивается привлечение спонсорской помощи, средств- 10 баллов	10
	Всего по показателю 8			10
9	Информатизация и информационная открытость	9.1. Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте ОО в соответствии с нормативно-правовой базой	Оценивается: соблюдение требований по наполнению сайта и актуализации информации - 5 баллов;	5
		9.2 Своевременное и качественное формирование статистических отчетов (ОО - 1, ОО - 2, отчет по муниципальному заданию, отчет о самообследовании и т.п.)	Оценивается своевременное и качественное формирование - 5 баллов	5
	Всего по показателю 9			10
	Организация и проведение мероприятий по обеспечению функционирования образовательного процесса	9.1 Выполнение особо важных поручений руководителя	Оценивается своевременность и качество выполнения - 20 баллов	20
				20
	ИТОГО			199

Хозяйственная деятельность

№ п/п	Целевые показатели деятельности	Критерии оценки	Индикаторы достижения целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	Максимальная оценка в баллах
1	Кадровое обеспечение образовательной деятельности (с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации)	1.1. Работа с кадрами	Оценивается отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства и конфликтных ситуаций – 5 баллов	5
			Оценивается обеспечение качественной работы персонала - 5 баллов	5
	Всего по показателю 1			10
2	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательной деятельности	2.1. Создание условий для развития материального обеспечения образовательного процесса.	Оценивается оснащённость медицинским оборудованием в соответствии со Стандартом оснащения медицинского блока отделения организации медицинской помощи несовершеннолетним в ОО (Приказ Мин.здрав. РФ от 5.11.2013 г. N 822н)	5
			от 60% до 90% оснащения в соответствии со Стандартом - 3 балла	

		Оснащение	90 и более % - 5 баллов	
			Оценивается оснащённость пищеблока	
			от 80% до 90% оснащения - 3 балла	5
			90 и более % - 5 баллов	
			Оценивается оснащённость учебных кабинетов	
			от 80% до 90% оснащения - 3 балла	5
			90 и более % - 5 баллов	
			Оценивается оснащённость специализированных кабинетов (мастерские, спортивные залы, каб.информатики, каб.химии, каб.биологии, каб.физики)	
			от 80% до 90% оснащения - 3 балла	5
			90 и более % - 5 баллов	
			Оценивается: обеспечение оснащённости необходимыми средствами обучения лиц с ОВЗ - 5 баллов	5
			Оценивается: укомплектованность библиотеки печатными и электронными образовательными ресурсами - 5 баллов	5
		2.2. Информатизация библиотеки, включая наличие современных информационно-коммуникационных технологий	Оценивается оснащённость оборудованием (компьютерное, интерактивное оборудование, оргтехника) и обеспечение доступа обучающимся в сеть Интернет	5
			от 50% до 83% оснащения - 3 баллов	
			83 и более % - 5 баллов	
	Всего по показателю 2			35
3	Создание условий для обеспечения комплексной безопасности	3.1. Обеспечение комплексной безопасности общеобразовательной организации	Оценивается:	
			отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований санитарно-эпидемиологической безопасности – 3 балла	3
			отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований пожарной безопасности – 3 балла	3
			отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований электробезопасности – 3 балла	3
			отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований по ГО и ЧС– 3 балла	3
			отсутствие документально оформленных фактов нарушений санитарно-гигиенических требований – 3 балла	3
		3.2. Обеспечение техники безопасности общеобразовательной организации	Оценивается:	
			отсутствие несчастных случаев с работниками ОО – 5 баллов	5
	Всего по показателю 3			20
4	Финансовая деятельность	4.1. Своевременное и качественное формирование плана ПФХД, внесение изменений	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований по своевременному и качественному формированию и внесению изменений- 5 баллов	5
		4.2. Своевременное и качественное формирование и ведение планов закупок и планов-графиков	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований по своевременному и качественному формированию и ведению планов закупок, планов-графиков - 5 баллов	5

		4.3. Своевременное и качественное формирование и ведение планов закупок и планов-графиков	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований по своевременному и качественному формированию заявок для осуществления закупок товаров, работ, услуг в соответствии с планом-графиком – 5 баллов	5
		4.4. Своевременное заключение контрактов	<u>Оценивается</u> своевременность – 5 баллов	5
		4.5. Отсутствие дебиторской задолженности	<u>Оценивается</u> отсутствие – 4 балла	4
		4.6. Взаимодействие с социальными партнерами	<u>Оценивается</u> привлечение спонсорских средств - 10 баллов	10
			<u>Оценивается</u> привлечение спонсорской помощи - 10 баллов	10
	Всего по показателю 4		-	44
5	Хозяйственная деятельность	5.1. Обеспечение бесперебойного функционирования всех систем обеспечения	<u>Оценивается:</u> бесперебойное обеспечение видеонаблюдения - 5 баллов	5
			<u>Оценивается:</u> бесперебойное обеспечение водоснабжения - 2 балла	2
			<u>Оценивается:</u> бесперебойное обеспечение электроснабжения - 2 балла	2
			<u>Оценивается:</u> бесперебойное обеспечение видеонаблюдения - 5 баллов	5
			<u>Оценивается:</u> бесперебойное обеспечение охранно-пожарной сигнализации (ОПС) - 5 баллов	5
			<u>Оценивается:</u> бесперебойное обеспечение кнопки тревожной сигнализации (КТС) - 5 баллов	5
			<u>Оценивается:</u> бесперебойное обеспечение вентиляции - 2 балла	2
			<u>Оценивается:</u> бесперебойное обеспечение сан-технического оборудования - 5 баллов	2
			<u>Оценивается:</u> бесперебойное обеспечение вывоза ТБО - 2 балла	2
				5.2. Уборка территории
		5.3. Благоустройство и озеленение территории и помещений	<u>Оценивается</u> проявление инициативы – 5 баллов	5
		5.4. Обеспечение сохранности имущества и проведение своевременного ремонта	<u>Оценивается</u> сохранность имущества – 3 балла	3
			<u>Оценивается</u> ремонт имущества – 2 балла	2
		5.5. Обеспечение своевременности проведения инвентаризации имущества, списания части имущества, пришедшего в негодность	<u>Оценивается</u> своевременность – 3 балла	3
		5.6. Эффективность расходования финансовых средств	<u>Оценивается:</u> своевременность, правильность и эффективность расходования финансовых и материальных средств, выделенных на хозяйственные нужды - 5 баллов	5
	Всего по показателю 5			50
6	Информатизация и информационная открытость	6.1. Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте ОО в соответствии с нормативно-правовой базой	<u>Оценивается:</u> соблюдение требований по наполнению сайта и актуализации информации - 5 баллов;	5

		6.2. Обеспечение актуальности информации	Оценивается: своевременность и достоверность размещения информации на сайте http://bus.gov.ru - 5 баллов	5
			Оценивается: своевременность и достоверность размещения информации на сайте http://zakupki.gov.ru - 5 баллов	5
		6.3. Своевременное и качественное формирование статистических отчетов (ежеквартальные отчеты по списанию средств, по закупкам (разовые и аукционные) и т.п.)	Оценивается своевременное и качественное формирование - 5 баллов	5
	Всего по показателю 6		-	20
7	Организация и проведение мероприятий по обеспечению функционирования образовательного процесса	7.1 Выполнение особо важных поручений руководителя	Оценивается своевременность и качество выполнения - 20 баллов	20
	Всего по показателю 7			20
	ИТОГО			199

№ п/п	Целевые показатели деятельности	Критерии оценки	Индикаторы достижения целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	Максимальная оценка в баллах
1	Кадровое обеспечение образовательной деятельности (с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации)	1.1. Работа с кадрами	Оценивается отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства и конфликтных ситуаций – 5 баллов	5
			Оценивается обеспечение качественной работы персонала - 5 баллов	5
	Всего по показателю 1			10
2	Создание условий для обеспечения комплексной безопасности	2.1. Обеспечение комплексной безопасности общеобразовательной организации	Оценивается:	
			соответствие состояния антитеррористической безопасности сведениям, представленным в Паспорте антитеррористической безопасности - 7 баллов;	7
			отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований санитарно-эпидемиологической безопасности – 6 баллов;	6
			отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований по ГО и ЧС– 6 баллов.	6
			отсутствие документально оформленных фактов нарушений санитарно-гигиенических требований – 6 баллов;	6
			2.2. Обеспечение техники безопасности общеобразовательной организации	Оценивается:
отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательной деятельности – 5 баллов;	5			
отсутствие несчастных случаев с работниками ОО – 5 баллов	5			
	Всего по показателю 3			35
4	Финансовая деятельность	4.6. Взаимодействие с социальными партнерами	Оценивается привлечение спонсорских средств - 10 баллов	10
			Оценивается привлечение спонсорской помощи - 10 баллов	10

	Всего по показателю 4		-	20
5	Хозяйственная деятельность	5.1. Обеспечение бесперебойного функционирования всех систем обеспечения	<u>Оценивается</u> : бесперебойное обеспечение теплоснабжения - 6 баллов	6
			<u>Оценивается</u> : бесперебойное обеспечение водоснабжения - 6 баллов	6
			<u>Оценивается</u> : бесперебойное обеспечение электроснабжения - 6 баллов	6
			<u>Оценивается</u> : бесперебойное обеспечение видеонаблюдения - 6 баллов	6
			<u>Оценивается</u> : бесперебойное обеспечение охранно-пожарной сигнализации (ОПС) - 5 баллов	5
			<u>Оценивается</u> : бесперебойное обеспечение кнопки тревожной сигнализации (КТС) - 5 баллов	5
			<u>Оценивается</u> : бесперебойное обеспечение вентиляции - 6 баллов	6
			<u>Оценивается</u> : бесперебойное обеспечение сан-технического оборудования - 6 баллов	6
			<u>Оценивается</u> : бесперебойное обеспечение вывоза ТБО - 6 баллов	6
			5.2. Уборка территории	<u>Оценивается</u> своевременность проведения работ – 7 баллов
5.3. Благоустройство и озеленение территории и помещений	<u>Оценивается</u> проявление инициативы – 5 баллов	5		
5.4. Обеспечение сохранности имущества и проведение своевременного ремонта	<u>Оценивается</u> сохранность имущества – 10 баллов	10		
	<u>Оценивается</u> ремонт имущества – 10 баллов	10		
5.5. Обеспечение своевременности проведения инвентаризации имущества, списания части имущества, пришедшего в негодность	<u>Оценивается</u> своевременность – 5 баллов	5		
5.6. Эффективность расходования финансовых средств	<u>Оценивается</u> : своевременность, правильность и эффективность расходования финансовых и материальных средств, выделенных на хозяйственные нужды - 5 баллов	5		
	Всего по показателю 5			94
6	Информатизация и информационная открытость	6.1. Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте ОО в соответствии с нормативно-правовой базой	<u>Оценивается</u> : соблюдение требований по наполнению сайта и актуализации информации - 5 баллов;	5
			<u>Оценивается</u> : своевременность и достоверность размещения заявок в Системе оперативной поддержки администрации Сургутского района "Электронный журнал заявок на ремонт" - 10 баллов	10
			<u>Оценивается</u> своевременное и качественное формирование статистических отчетов (ежеквартальные отчеты по списанию средств, по закупкам (разовые и аукционные) и т.п.)	5
	Всего по показателю 6			20
7	Организация и проведение мероприятий по обеспечению функционирования образовательного	7.1 Выполнение особо важных поручений руководителя	<u>Оценивается</u> своевременность и качество выполнения - 20 баллов	20

	процесса			
	Всего по показателю 7			20
	ИТОГО			199

Приложение 2

К порядку установления выплаты за качество выполняемых работ из фонда стимулирующих выплат работникам

Показатели эффективности деятельности за качество выполняемых работ педагогических работников

Учитель

Показатели	Критерии оценки	Баллы	Индикаторы достижения показателей эффективности деятельности и качества труда. Способ оценивания
1. Обеспечение высокого качества реализации образовательных программ	1.1. Доля обучающихся, успешно освоивших образовательные программы по преподаваемому предмету (результативность).	5	<u>Оценивается:</u> – показатель успеваемости 100 % - 5 баллов
	1.2. Количество обучающихся, качественно освоивших образовательные программы по преподаваемому предмету (качество, освоивших на «4» и «5» по итогам учебного периода)	5	<u>Оценивается:</u> освоение если среднее значение результата равно и выше: – 60% обучающихся 2-4 классов - 5 баллов; – 45% обучающихся 2-11 классов иностранному языку - 5 баллов; – 45% обучающихся 5-8 классов по математике, русскому языку, химии, физике - 5 баллов; – 40% обучающихся 9-11 классов по математике, русскому языку, химии, физике - 5 баллов; – 60% обучающихся 5-11 классов по литературе, истории, обществознанию, географии, биологии, информатике, ОБЖ, МХК - 5 баллов; – 85% обучающихся 5-8 классов по физкультуре, музыке, ИЗО, технологии, черчению - 5 баллов. <i>В случае если преподаваемые предметы в разных позициях, то вычисляется средний арифметический %</i>
	1.3. Результаты внешних диагностик (ВПР, РПР, НИКО и т.п.)	10	<u>Оценивается:</u> – 100 % обучающихся, справившихся с внешней диагностикой - 5 баллов. – среднее значение результата равно или выше среднего значения по Сургутскому району - 5 баллов.
	1.1. Создание условий для освоения обучающимися образовательных программ	5	<u>Оценивается:</u> проведение консультаций для обучающихся, имеющих затруднения в освоении образовательных программ (график, журнал) – 5 баллов

Всего по показателю 1		25 баллов	
2. Выявление, поддержка и развитие одаренных детей	2.1. Участие в олимпиадах, конкурсах, выставках творческих работ обучающихся, интеллектуальных марафонах, спортивных соревнованиях, акциях, конференциях и т.п.	Не более 6	<u>Оценивается:</u> результаты (за каждого ученика или команду) очный тур – внутришкольных – 1б – поселковых – 2б – районных – 3 б – окружных- 4 б – всероссийских - 5б – международный - 6б Заочные туры оцениваются в половину баллов от очного
	2.2. Подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, выставок творческих работ учащихся, интеллектуальных марафонов, спортивных мероприятий	Не более 10	<u>Оценивается:</u> результаты (за каждого ученика или команду) внутришкольные I место – 2 балла II место – 1,5 балла III место - 1 балла поселковые I место – 2.5 балла II место – 2 балла III место – 1.5 балла <i>Победы в очных мероприятиях муниципального и выше уровней учитываются при распределении разовых выплат</i>
	2.3. Создание условий для развития одаренных детей	5	<u>Оценивается:</u> проведение консультаций для одаренных детей (график, журнал) – 5 баллов
Всего по показателю 2		21 балл	
3. Обеспечение высокого качества реализации программы духовно-нравственного развития, воспитания и социализации	3.1. Занятость обучающихся во внеурочное время в организациях дополнительного образования	15	«Оценивается охват детей услугами дополнительного образования (в том числе на платной основе): – при охвате 43 и более % от общего количества обучающихся – 15 баллов, – при охвате менее 43 % от общего количества обучающихся – 0 баллов»
	3.2. Занятость обучающихся во внеурочное время в ОО	3	<u>Оценивается:</u> процент обучающихся от общего количества занятых в детских школьных объединениях, в программах / проектах внеурочной деятельности (анализ плана воспитательной работы): – от 30 % -3 балла, – менее 30 % -0 баллов
	3.3. Организация отдыха детей в каникулярное время (выездные лагеря/санатории, лагерь дневного пребывания на территории поселка)	7	<u>Оценивается:</u> • процент обучающихся от общего количества, охваченных отдыхом (анализ плана воспитательной работы, справки, приказы): – от 30 % -3 балла, – менее 30 % -0 баллов • процент охвата организованными формами отдыха и занятости несовершеннолетних, состоящих на различных видах учёта: – 100 % - 4 балла; – менее 100 % - 0 баллов

	3.4. Участие классного коллектива в конкурсах, слетах, проектах и др. Коллективные достижения обучающихся в конкурсах, слетах, проектах	Не более 7	<p><u>Оценивается:</u> участие классного коллектива: – школьный уровень - 1 балл (призовое место – 2 балла); – муниципальный уровень - 3 балла; – региональный уровень - 5 баллов; – всероссийский уровень – 7 баллов.</p> <p><i>Победы в очных мероприятиях муниципального и выше уровней учитываются при распределении разовых выплат</i></p>
	3.5. Профилактика правонарушений среди несовершеннолетних	7	<p><u>Оценивается:</u> – своевременность и качество подготовленных документов для совета профилактики, КДН, ОДН и др. – 5 баллов – участие в работе совета профилактики – 2 балла</p>
	3.6. Профилактика нарушений правил внутреннего распорядка обучающихся	5	<p><u>Оценивается:</u> – 100% посещаемость – 4 балла; – отсутствие опаздывающих обучающихся (данные по журналу дежурного администратора) - 1 балл.</p>
	3.7. Результативность работы по выполнению требований к внешнему виду обучающихся	5	<p><u>Оценивается:</u> отсутствие замечаний по результатам проверок и данных по журналу дежурного администратора – 5 баллов</p>
	3.8. Результативность работы по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ВФСК ГТО)	5	<p><u>Оценивается:</u> количество обучающихся класса, принявших участие в сдаче нормативов ГТО – 30 - 49% – 1 балл; – 50 - 69% – 3 балла; – 70 - 100% – 5баллов</p>
Всего по показателю 3		54 балла	
4. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся, в том числе обеспечение безопасности	4.1. Создание условий для обеспечения обучающихся сбалансированным горячим питанием, с привлечением дополнительных средств (родительская плата).	20	<p>Оценивается охват полноценным сбалансированным горячим питанием обучающихся с привлечением родительской платы: - при охвате 66 и более % обучающихся – 20 баллов; - при охвате 51-65% обучающихся – 10 баллов; - при охвате менее 50% обучающихся – 0 баллов</p>
	4.2. Обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса в ОО	10	<p><u>Оценивается:</u> 1) отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса - 4 баллов; 2) отсутствие замечаний во время дежурства педагога – 4 баллов; 3) отсутствие замечаний по ведению документации по технике безопасности – 2 балла.</p>
	4.3. Создание условий для инклюзивного образования	10	<p><u>Оценивается:</u> – реализация адаптированной общеобразовательной программы (АООП), использование индивидуального подхода при организации обучения и воспитания детей с ОВЗ (инклюзивно в классах) – по 5</p>

			баллов за каждую АООП; – использование индивидуального подхода при организации обучения детей с ОВЗ (индивидуальные траектории развития) – 5 баллов
			<i>Кроме отдельных классов, реализующих АООП и обучающихся индивидуально на дому по медицинским показаниям</i>
Всего по показателю 4		40 баллов	
5. Развитие кадрового потенциала	5.1. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций	5	<u>Оценивается:</u> Выступление с докладом, представление опыта работы на педагогических советах, конференциях, семинарах, вебинарах, круглых столах и других мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций на уровне ОО – 5 баллов
	5.2. Распространение опыта в профессиональном сообществе	10	<u>Оценивается:</u> наличие публикаций в печатных, электронных СМИ, сайтах/порталах, посвящённых теме образования (по рекомендациям методического совета) – 5 баллов <u>Оценивается:</u> проведение мастер – классов, открытых уроков, занятий – 5 баллов
	5.3. Повышение квалификации, профессиональная подготовка (за счёт привлечения собственных средств)	20	<u>Оценивается:</u> прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной подготовки (за счёт привлечения собственных средств), при наличии удостоверения – 20 баллов
	5.4. Наставничество (работа с молодыми специалистами и вновь прибывшими)	15	<u>Оценивается:</u> Осуществление методической помощи педагогам (молодым специалистам с опытом работы до 3 лет и вновь прибывшим - 1 год) – 15 баллов
Всего по показателю 5		50 баллов	
6. Обеспечение условий для развития образовательной организации	6.1. Создание образовательной среды для развития интеллектуального и творческого потенциала обучающихся	до 20	<u>Оценивается:</u> оформление тематических стендов/блоков и т.п. в учебном кабинете и/или рекреациях ОО, создание банка дидактических материалов – 5 баллов за одно направление, по итогам смотров, проверок
	6.2. Участие в инновационной деятельности	5	<u>Оценивается:</u> наличие плана инновационной деятельности педагога и его анализ за отчетный период - 5 баллов
Всего по показателю 6		25 баллов	
7. Эффективная организация взаимодействия с социальными	7.1. Создание условий, способствующих активизации взаимодействия с родительской общественностью	5	<u>Оценивается:</u> подготовка и проведение мероприятий, дни открытых дверей, выставок, мастер-классов, родительских собраний и т.п.) - 5 баллов

партнерами и с родительской общественностью		5	<u>Оценивается:</u> участие родителей в общешкольных собраниях, охват не менее 80% - 5 баллов
		5	<u>Оценивается:</u> проведение тематических мероприятий для родителей - 5 баллов
Всего по показателю 7		15 баллов	
8. Информационная открытость ОО	8.1. Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте ОО	5	<u>Оценивается:</u> размещение информации на официальном сайте ОО (анонс мероприятия или по проведению мероприятий) – 5 баллов
Всего по показателю 8		5 баллов	
9. Соблюдение законодательства	9.1. Соответствие деятельности ОО законодательству РФ	5	<u>Оценивается:</u> отсутствие нарушений в деятельности педагога, подтвержденное результатами проверок в рамках внутреннего и внешнего контроля и / или мониторинга – 5 баллов
	9.2. Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей	5	<u>Оценивается:</u> отсутствие подтвержденных жалоб потребителей (законных представителей потребителей), поступивших в ОО, муниципальные и региональные органы управления образованием, органы, осуществляющие надзорную деятельность – 5 баллов
Всего по показателю 9		10 баллов	
10. Исполнительская дисциплина	10.1. Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов	5	<u>Оценивается:</u> отсутствие документов, не исполненных в срок или подготовленных некачественно – 5 баллов
	10.2. Ведение внутренней документации ОО	5	<u>Оценивается:</u> отсутствие замечаний при исполнении внутренней документации ОО по итогам проверки – 5 баллов
	10.3. Своевременное и качественное заполнение информационных систем	5	<u>Оценивается:</u> своевременное и безошибочное внесение данных в ИАС АБЕРС – 5 баллов
	10.4. Поддержание материально-технической базы и санитарно-гигиенических условий учебных помещений,	9	<u>Оценивается:</u> при отсутствии замечаний – сохранность мебели и оборудования – 3 балла; – своевременность и качество предоставления заявок на развитие учебного кабинета – 3 балла; – осуществление административно-общественного контроля 1 ступени – 3 балла
Всего по показателю 10		24 балла	
11. Иные критерии	11.1. Персональное участие педагогов в различных общественных мероприятиях, проводимых в ОО, поселке, районе (в т.ч. и спортивные).	Не более 20	<u>Оценивается:</u> – 5 баллов за мероприятие

	11.2. Привлечение спонсорских средств	5	Оценивается: привлечение спонсорских средств, при наличии составленного договора пожертвования - 5 баллов
	11.3. Обеспечение деятельности комиссиях, созданных в ОО	не более 20	Оценивается: – 5 баллов за каждую комиссию (по факту деятельности)
Всего по показателю 11		45 баллов	
Итого		314 балла	

Педагог-психолог

Показатели	Критерии оценки	Баллы	Индикаторы достижения показателей эффективности деятельности и качества труда. Способ оценивания
1. Обеспечение качественного образования	Обеспечение условий психолого-педагогического сопровождения обучающихся, испытывающих трудности в освоении образовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	5	Оценивается: – показатель успеваемости 100 % - 5 баллов
	Разработка и реализация в полном объеме развивающих, коррекционно-развивающих, просветительских, профилактических программ	5	Оценивается: – наличие программы, анализ реализации - 5 баллов
	Создание условий для освоения обучающимися образовательных программ. Организация консультативно-диагностической, коррекционно-развивающей, информационно-просветительской помощи	5	Оценивается: проведение консультаций, коррекционно-развивающих занятий для обучающихся, имеющих затруднения в освоении образовательных программ (график, журнал) – 5 баллов
	Обеспечение психолого-педагогического сопровождения детей-мигрантов, вновь прибывших обучающихся, детей «группы риска», детей, находящихся в тяжелой жизненной ситуации, детей, состоящих на различных видах учета	5	Оценивается: – наличие индивидуальных планов сопровождения, ведение журналов консультаций - 5 баллов
	Своевременная и качественная разработка и реализация индивидуальных траекторий развития обучающихся (ИТР)	5	Оценивается: анализ ИТР – 5 баллов
Всего по показателю 1		25 баллов	
2. Выявление, поддержка и развитие одаренных детей	Участие в олимпиадах, конкурсах, выставках творческих работ обучающихся, интеллектуальных марафонах, спортивных соревнованиях, акциях, конференциях и т.п.	Не более 6	Оценивается: результаты (за каждого ученика или команду) очный тур – внутришкольных – 1б – поселковых – 2б – районных – 3 б – окружных- 4 б – всероссийских - 5б – международный - 6б Заочные туры оцениваются в половину баллов от очного

	Подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, выставок творческих работ учащихся, интеллектуальных марафонов, спортивных мероприятий	Не более 10	Оценивается: результаты (за каждого ученика или команду) внутришкольные I место – 2 балла II место – 1,5 балла III место - 1 балла поселковые I место – 2.5 балла II место – 2 балла III место – 1.5 балла <i>Победы в очных мероприятиях муниципального и выше уровней учитываются при распределении разовых выплат</i>
	Создание условий для развития одаренных детей	5	Оценивается: проведение консультаций для одаренных детей (график, журнал) – 5 баллов
Всего по показателю 2		21 балл	
3. Обеспечение высокого качества реализации программы духовно-нравственного развития, воспитания и социализации	11.4. Занятость обучающихся во внеурочное время в организациях дополнительного образования	15	Оценивается охват детей услугами дополнительного образования (в том числе на платной основе): – при охвате 43 и более % от общего количества обучающихся – 15 баллов, – при охвате менее 43 % от общего количества обучающихся 0 баллов.
	3.1. Занятость обучающихся во внеурочное время в ОО	3	Оценивается: процент обучающихся от общего количества занятых в детских школьных объединениях, в программах / проектах внеурочной деятельности (анализ плана воспитательной работы): – от 30 % -3 балла, – менее 30 % -0 баллов
	3.2. Организация отдыха детей в каникулярное время (выездные лагеря/санатории, лагерь дневного пребывания на территории поселка)	7	Оценивается: • процент обучающихся от общего количества, охваченных отдыхом (анализ плана воспитательной работы, справки, приказы): – от 30 % -3 балла, – менее 30 % -0 баллов • процент охвата организованными формами отдыха и занятости несовершеннолетних, состоящих на различных видах учёта: – 100 % - 4 балла; – менее 100 % - 0 баллов
	3.3. Участие классного коллектива в конкурсах, слетах, проектах и др. Коллективные достижения обучающихся в конкурсах, слетах, проектах	Не более 7	Оценивается: участие классного коллектива: – школьный уровень - 1 балл (призовое место – 2 балла); – муниципальный уровень - 3 балла; – региональный уровень - 5 баллов; – всероссийский уровень – 7 баллов. <i>Победы в очных мероприятиях муниципального и выше уровней учитываются при распределении разовых выплат</i>
	3.4. Профилактика правонарушений среди несовершеннолетних	7	Оценивается: – своевременность и качество подготовленных документов для

			совета профилактики, КДН, ОДН и др. – 5 баллов – участие в работе совета профилактики – 2 балла
	3.5. Профилактика нарушений правил внутреннего распорядка обучающихся	5	Оценивается: – 100% посещаемость – 4 балла; – отсутствие опаздывающих обучающихся (данные по журналу дежурного администратора) - 1 балл.
	3.6. Результативность работы по выполнению требований к внешнему виду обучающихся	5	Оценивается: отсутствие замечаний по результатам проверок и данных по журналу дежурного администратора – 5 баллов
	3.7. Результативность работы по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ВФСК ГТО)	5	Оценивается: количество обучающихся класса, принявших участие в сдаче нормативов ГТО – 30 - 49% – 1 балл; – 50 - 69% – 3 балла; – 70 - 100% – 5баллов
Всего по показателю 3		54 балла	
4. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся, в том числе обеспечение безопасности	4.1. Создание условий для обеспечения обучающихся сбалансированным горячим питанием, с привлечением дополнительных средств (родительская плата).	20	<u>Оценивается</u> охват полноценным сбалансированным горячим питанием обучающихся с привлечением родительской платы: – при охвате 66 и более % обучающихся – 20 баллов; – при охвате 51-65% обучающихся – 10 баллов; – при охвате менее 50% обучающихся – 0 баллов
	4.2. Обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса в ОО	10	Оценивается: 4) отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса - 4 баллов; 5) отсутствие замечаний во время дежурства педагога – 4 баллов; 6) отсутствие замечаний по ведению документации по технике безопасности – 2 балла.
	4.3. Создание условий для инклюзивного образования	10	Оценивается: – реализация адаптированной общеобразовательной программы (АООП), использование индивидуального подхода при организации обучения и воспитания детей с ОВЗ (инклюзивно в классах) – по 5 баллов за каждую АООП; – использование индивидуального подхода при организации обучения детей с ОВЗ (индивидуальные траектории развития) – 5 баллов <i>Кроме отдельных классов, реализующих АООП и обучающихся индивидуально на дому по медицинским показаниям</i>
Всего по показателю 4		40 баллов	
5. Развитие кадрового	5.1. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня	5	Оценивается: Выступление с докладом,

потенциала	профессиональных компетенций		представление опыта работы на педагогических советах, конференциях, семинарах, вебинарах, круглых столах и других мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций на уровне ОО – 5 баллов
	5.2. Распространение опыта в профессиональном сообществе	10	Оценивается: наличие публикаций в печатных, электронных СМИ, сайтах/порталах, посвящённых теме образования (по рекомендациям методического совета) – 5 баллов Оценивается: проведение мастер – классов, открытых уроков, занятий – 5 баллов
	5.3. Повышение квалификации, профессиональная подготовка (за счёт привлечения собственных средств)	20	Оценивается: прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной подготовки (за счёт привлечения собственных средств), при наличии удостоверения – 20 баллов
	5.4. Наставничество (работа с молодыми специалистами и вновь прибывшими)	15	Оценивается: Осуществление методической помощи педагогам (молодым специалистам с опытом работы до 3 лет и вновь прибывшим - 1 год) – 15 баллов
Всего по показателю 5		50 баллов	
6. Обеспечение условий для развития образовательной организации	6.1. Создание образовательной среды для развития интеллектуального и творческого потенциала обучающихся, по профориентации обучающихся, по формированию активной жизненной позиции, воспитания законопослушной личности	до 20	Оценивается: оформление тематических стендов/блоков и т.п. в учебном кабинете и/или рекреациях ОО, создание банка дидактических материалов – 5 баллов за одно направление, по итогам смотров, проверок
	6.2. Участие в инновационной деятельности	5	Оценивается: наличие плана инновационной деятельности педагога и его анализ за отчетный период - 5 баллов
Всего по показателю 6		25 баллов	
7. Эффективная организация взаимодействия с социальными партнерами и с родительской общественностью	7.1. Создание условий, способствующих активизации взаимодействия с родительской общественностью	5	Оценивается: подготовка и проведение мероприятий, дни открытых дверей, выставок, мастер-классов, родительских собраний и т.п.) - 5 баллов
		5	Оценивается: участие родителей в общешкольных собраниях, охват не менее 80% - 5 баллов
		5	Оценивается: проведение тематических мероприятий для родителей - 5 баллов
Всего по показателю 7		15 баллов	
8. Информационная открытость ОО	8.1. Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте ОО	5	Оценивается: размещение информации на официальном сайте ОО (анонс мероприятия или по проведению мероприятий) – 5 баллов

Всего по показателю 8		5 баллов	
9. Соблюдение законодательства	9.1. Соответствие деятельности ОО законодательству РФ	5	Оценивается: отсутствие нарушений в деятельности педагога, подтвержденное результатами проверок в рамках внутреннего и внешнего контроля и / или мониторинга – 5 баллов
	9.2. Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей	5	Оценивается: отсутствие подтвержденных жалоб потребителей (законных представителей потребителей), поступивших в ОО, муниципальные и региональные органы управления образованием, органы, осуществляющие надзорную деятельность – 5 баллов
Всего по показателю 9		10 баллов	
10. Исполнительская дисциплина	10.1. Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов	5	Оценивается: отсутствие документов, не исполненных в срок или подготовленных некачественно – 5 баллов
	10.2. Ведение внутренней документации ОО	5	Оценивается: отсутствие замечаний при исполнении внутренней документации ОО по итогам проверки – 5 баллов
	10.3. Своевременное и качественное заполнение информационных систем	5	Оценивается: своевременное и безошибочное внесение данных в ИАС АБЕРС – 5 баллов
	10.4. Поддержание материально-технической базы и санитарно-гигиенических условий учебных помещений,	9	Оценивается: при отсутствии замечаний – сохранность мебели и оборудования – 3 балла; – своевременность и качество предоставления заявок на развитие учебного кабинета – 3 балла; – осуществление административно-общественного контроля 1 ступени – 3 балла
Всего по показателю 10		24 балла	
11. Иные критерии	11.1. Персональное участие педагогов в различных общественных мероприятиях, проводимых в ОО, поселке, районе (в т.ч. и спортивные).	Не более 20	Оценивается: – 5 баллов за мероприятие
	11.2. Привлечение спонсорских средств	5	Оценивается: привлечение спонсорских средств, при наличии составленного договора пожертвования - 5 баллов
	11.3. Обеспечение деятельности комиссиях, созданных в ОО	Не более 20	Оценивается: – 5 баллов за каждую комиссию (по факту деятельности)
Всего по показателю 11		45 баллов	
Итого		314 балла	

Социальный педагог

Показатели	Критерии оценки	Баллы	Индикаторы достижения показателей эффективности
------------	-----------------	-------	---

			деятельности и качества труда. Способ оценивания
1. Обеспечение высокого качества реализации образовательных программ	1.1. Обеспечение условий психолого-педагогического сопровождения обучающихся, испытывающих трудности в освоении образовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	5	Оценивается: – показатель успеваемости 100 % - 5 баллов
	1.2. Создание условий для освоения обучающимися образовательных программ. Организация консультативной, информационно-просветительской помощи	5	Оценивается: проведение консультаций, занятий (график, журнал) – 5 баллов
	1.3. Своевременная и качественная разработка и реализация планов индивидуальной профилактической работы с обучающимися (ИПР)	5	Оценивается: отчет по ИПР – 5 баллов
	1.4. Разработка и реализация в полном объеме просветительских, профилактических программ	5	Оценивается: – наличие программы, анализ реализации - 5 баллов
	1.5. Обеспечение педагогического сопровождения детей-мигрантов, вновь прибывших обучающихся, детей «группы риска», детей, находящихся в тяжелой жизненной ситуации, детей, состоящих на различных видах учета	5	Оценивается: – наличие индивидуальных планов сопровождения, ведение журналов консультаций - 5 баллов
Всего по показателю 1		25 баллов	
2. Выявление, поддержка и развитие одаренных детей	2.1. Участие в олимпиадах, конкурсах, выставках творческих работ обучающихся, интеллектуальных марафонах, спортивных соревнованиях, акциях, конференциях и т.п.	Не более 6	Оценивается: результаты (за каждого ученика или команду) очный тур – внутришкольных – 16 – поселковых – 26 – районных – 3 б – окружных- 4 б – всероссийских - 5б – международный - 6б Заочные туры оцениваются в половину баллов от очного
	2.2. Подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, выставок творческих работ учащихся, интеллектуальных марафонов, спортивных мероприятий	Не более 10	Оценивается: результаты (за каждого ученика или команду) внутришкольные I место – 2 балла II место – 1,5 балла III место - 1 балла поселковые I место – 2.5 балла II место – 2 балла III место – 1.5 балла <i>Победы в очных мероприятиях муниципального и выше уровней учитываются при распределении разовых выплат</i>
Всего по показателю 2		16 баллов	
3. Обеспечение высокого качества реализации программы духовно-нравственного	3.1. Занятость обучающихся во внеурочное время в организациях дополнительного образования	15	Оценивается охват детей услугами дополнительного образования (в том числе на платной основе): – при охвате 43 и более % от общего количества обучающихся – 15 баллов,

развития, воспитания и социализации			– при охвате менее 43 % от общего количества обучающихся 0 баллов.
	3.2. Занятость обучающихся во внеурочное время в ОО	3	Оценивается: процент обучающихся от общего количества занятых в детских школьных объединениях, в программах / проектах внеурочной деятельности (анализ плана воспитательной работы): – от 30 % -3 балла, – менее 30 % -0 баллов
	3.3. Организация отдыха детей в каникулярное время (выездные лагеря/санатории, лагерь дневного пребывания на территории поселка)	7	Оценивается: • процент обучающихся от общего количества, охваченных отдыхом (анализ плана воспитательной работы, справки, приказы): – от 30 % -3 балла, – менее 30 % -0 баллов • процент охвата организованными формами отдыха и занятости несовершеннолетних, состоящих на различных видах учёта: – 100 % - 4 балла; – менее 100 % - 0 баллов
	Участие классного коллектива в конкурсах, слетах, проектах и др. Коллективные достижения обучающихся в конкурсах, слетах, проектах	Не более 7	Оценивается: участие классного коллектива: – школьный уровень - 1 балл (призовое место – 2 балла); – муниципальный уровень - 3 балла; – региональный уровень - 5 баллов; – всероссийский уровень – 7 баллов.
			<i>Победы в очных мероприятиях муниципального и выше уровней учитываются при распределении разовых выплат</i>
	Профилактика правонарушений среди несовершеннолетних	7	Оценивается: – своевременность и качество подготовленных документов для совета профилактики, КДН, ОДН и др. – 5 баллов – участие в работе совета профилактики – 2 балла
	Профилактика нарушений правил внутреннего распорядка обучающихся	5	Оценивается: – 100% посещаемость – 4 балла; – отсутствие опаздывающих обучающихся (данные по журналу дежурного администратора) - 1 балл.
	Профорентация обучающихся	5	Оценивается: – 100% занятость выпускников на уровне основного общего образования (мониторинг занятости) – 5 баллов
	Результативность работы по выполнению требований к внешнему виду обучающихся	5	Оценивается: отсутствие замечаний по результатам проверок и данных по журналу дежурного администратора – 5 баллов
Результативность работы по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ВФСК ГТО)	5	Оценивается: количество обучающихся класса, принявших участие в сдаче нормативов ГТО – 30 - 49% – 1 балл; – 50 - 69% – 3 балла; – 70 - 100% – 5баллов	

Всего по показателю 3		59 баллов	
4. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся, в том числе обеспечение безопасности	4.1. Создание условий для обеспечения обучающихся сбалансированным горячим питанием, с привлечением дополнительных средств (родительская плата).	20	Оценивается охват полноценным сбалансированным горячим питанием обучающихся с привлечением родительской платы: - при охвате 66 и более % обучающихся – 20 баллов; - при охвате 51-65% обучающихся – 10 баллов; – - при охвате менее 50% обучающихся – 0 баллов
	4.2. Обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса в ОО	10	Оценивается: 7) отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса - 4 баллов; 8) отсутствие замечаний во время дежурства педагога – 4 баллов; 9) отсутствие замечаний по ведению документации по технике безопасности – 2 балла.
	4.3. Создание условий для инклюзивного образования	10	Оценивается: – реализация адаптированной общеобразовательной программы (АООП), использование индивидуального подхода при организации обучения и воспитания детей с ОВЗ (инклюзивно в классах) – по 5 баллов за каждую АООП; – использование индивидуального подхода при организации обучения детей с ОВЗ (индивидуальные траектории развития) – 5 баллов <i>Кроме отдельных классов, реализующих АООП и обучающихся индивидуально на дому по медицинским показаниям</i>
Всего по показателю 4		40 баллов	
5. Развитие кадрового потенциала	5.1. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций	5	Оценивается: Выступление с докладом, представление опыта работы на педагогических советах, конференциях, семинарах, вебинарах, круглых столах и других мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций на уровне ОО – 5 баллов
	5.2. Распространение опыта в профессиональном сообществе	10	Оценивается: наличие публикаций в печатных, электронных СМИ, сайтах/порталах, посвящённых теме образования (по рекомендациям методического совета) – 5 баллов Оценивается: проведение мастер – классов, открытых уроков, занятий – 5 баллов
	5.3. Повышение квалификации, профессиональная подготовка (за счёт привлечения собственных средств)	20	Оценивается: прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной подготовки (за счёт привлечения собственных средств), при наличии

			удостоверения – 20 баллов
	5.4. Наставничество (работа с молодыми специалистами и вновь прибывшими)	15	Оценивается: Осуществление методической помощи педагогам (молодым специалистам с опытом работы до 3 лет и вновь прибывшим - 1 год) – 15 баллов
Всего по показателю 5		50 баллов	
6. Обеспечение условий для развития образовательной организации	6.1. Создание образовательной среды по профориентации обучающихся, по формированию активной жизненной позиции, воспитания законопослушной личности	до 20	Оценивается: оформление тематических стендов/блоков и т.п. в учебном кабинете и/или рекреациях ОО, создание банка дидактических материалов – 5 баллов за одно направление, по итогам смотров, проверок
	6.2. Участие в инновационной деятельности	5	Оценивается: наличие плана инновационной деятельности педагога и его анализ за отчетный период - 5 баллов
Всего по показателю 6		25 баллов	
7. Эффективная организация взаимодействия с социальными партнерами и с родительской общественностью	7.1. Создание условий, способствующих активизации взаимодействия с родительской общественностью	5	Оценивается: подготовка и проведение мероприятий, дни открытых дверей, выставок, мастер-классов, родительских собраний и т.п.) - 5 баллов
		5	Оценивается: участие родителей в общешкольных собраниях, охват не менее 80% - 5 баллов
		5	Оценивается: проведение тематических мероприятий для родителей - 5 баллов
Всего по показателю 7		15 баллов	
8. Информационная открытость ОО	8.1. Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте ОО	5	Оценивается: размещение информации на официальном сайте ОО (анонс мероприятия или по проведению мероприятий) – 5 баллов
Всего по показателю 8		5 баллов	
9. Соблюдение законодательства	9.1. Соответствие деятельности ОО законодательству РФ	5	Оценивается: отсутствие нарушений в деятельности педагога, подтвержденное результатами проверок в рамках внутреннего и внешнего контроля и / или мониторинга– 5 баллов
	9.2. Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей	5	Оценивается: отсутствие подтвержденных жалоб потребителей (законных представителей потребителей), поступивших в ОО, муниципальные и региональные органы управления образованием, органы, осуществляющие надзорную деятельность– 5 баллов
Всего по показателю 9		10 баллов	
10. Исполнительск	10.1. Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки	5	Оценивается: отсутствие документов, не

ая дисциплина	документов		исполненных в срок или подготовленных некачественно – 5 баллов
	10.2. Ведение внутренней документации ОО	5	Оценивается: отсутствие замечаний при исполнении внутренней документации ОО по итогам проверки – 5 баллов
	10.3. Своевременное и качественное заполнение информационных систем	5	Оценивается: своевременное и безошибочное внесение данных в ИАС АБЕРС– 5 баллов
	10.4. Поддержание материально-технической базы и санитарно-гигиенических условий учебных помещений,	9	Оценивается: при отсутствии замечаний – сохранность мебели и оборудования – 3 балла; – своевременность и качество предоставления заявок на развитие учебного кабинета – 3 балла; – осуществление административно-общественного контроля 1 ступени – 3 балла
Всего по показателю 10		24 балла	
11. Иные критерии	11.1. Персональное участие педагогов в различных общественных мероприятиях, проводимых в ОО, поселке, районе (в т.ч. и спортивные).	Не более 20	Оценивается: – 5 баллов за мероприятие
	11.2. Привлечение спонсорских средств	5	Оценивается: привлечение спонсорских средств, при наличии составленного договора пожертвования - 5 баллов
	11.3. Обеспечение деятельности комиссиях, созданных в ОО	Не более 20	Оценивается: – 5 баллов за каждую комиссию (по факту деятельности)
Всего по показателю 11		45 баллов	
Итого		314 балла	

Педагог-организатор

Показатели	Критерии оценки	Баллы	Индикаторы достижения показателей эффективности деятельности и качества труда. Способ оценивания
1. Выявление, поддержка и развитие одаренных детей	1.1. Участие в олимпиадах, конкурсах, выставках творческих работ обучающихся, интеллектуальных марафонах, спортивных соревнованиях, акциях, конференциях и т.п.	Не более 10	Оценивается: результаты (за каждого ученика или команду) очный тур – внутришкольных – 2б – поселковых – 3б – районных – 4 б – окружных- 5 б – всероссийских - 7б – международный - 10б Заочные туры оцениваются в половину баллов от очного
	1.2. Подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, выставок творческих работ учащихся, интеллектуальных марафонов, спортивных мероприятий	Не более 10	Оценивается: результаты (за каждого ученика или команду) внутришкольные I место – 2 балла II место – 1,5 балла

			<p>III место - 1 балла поселковые I место – 2.5 балла II место – 2 балла III место – 1.5 балла</p> <p><i>Победы в очных мероприятиях муниципального и выше уровней учитываются при распределении разовых выплат</i></p>	
	1.6. Создание условий для развития одаренных детей	5	Оценивается: организация консультативной, информационно-просветительской помощи проведение консультаций, занятий (график, журнал) – 5 баллов	
Всего по показателю 1		25 балл		
2. Обеспечение высокого качества реализации программы духовно-нравственного развития, воспитания и социализации	2.1. Коллективные достижения обучающихся в конкурсах, слетах, проектах	Не более 8	Оценивается: участие коллектива: – школьный уровень - 1 балл (призовое место – 2 балла); – муниципальный уровень - 3 балла; – региональный уровень - 6 баллов; – всероссийский уровень – 8 баллов. <i>Победы в очных мероприятиях муниципального и выше уровней учитываются при распределении разовых выплат</i>	
	2.2. Создание условий для деятельности ученического самоуправления		5	Оценивается: – не менее 20% обучающихся включенных в деятельность ученического самоуправления (план и анализ) – 5 баллов
	2.3. Занятость обучающихся во внеурочное время в организациях дополнительного образования	до 12	Оценивается: организация формирования групп дополнительного образования (с предоставлением справок об обучении/посещении из организаций дополнительного образования): – 1 группа - 3 балла;	
	2.4. Деятельность по обеспечению условий для сотрудничества обучающихся, поддержке социально значимых инициатив и культурного досуга	5	Оценивается: – организация детских клубов и объединений по интересам среди обучающихся (наличие устава или положения клуба, план и анализ) – 5 баллов	
	2.5. Предоставление культурно-просветительских и досуговых услуг		5	Оценивается: – разработка и реализация социокультурных проектов и программ – 5 баллов
			5	Оценивается: – разработка и проведение культурно-просветительских, интеллектуально – досуговых, литературно-художественных мероприятий, турниров, конкурсов, интеллектуальных игр, соревнований и т.п.– 5 баллов
Всего по показателю 2		40 баллов		
3. Создание условий для	3.1. Обеспечение безопасных условий организации	15	<u>Оценивается:</u> 10) отсутствие несчастных случаев	

сохранения здоровья обучающихся, в том числе обеспечение безопасности	образовательного процесса в ОО		с обучающимися во время образовательного процесса - 5 баллов; 11) отсутствие замечаний во время дежурства педагога – 5 баллов; 12) отсутствие замечаний по ведению документации по технике безопасности – 5 балла.
	3.2. Обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса в ОО	15	<u>Оценивается:</u> 13) отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса - 5 баллов; 14) отсутствие замечаний во время дежурства педагога – 5 баллов; 15) отсутствие замечаний по ведению документации по технике безопасности – 5 балла.
Всего по показателю 4		30 баллов	
4. Развитие кадрового потенциала	4.1. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций	10	<u>Оценивается:</u> Выступление с докладом, представление опыта работы на педагогических советах, конференциях, семинарах, вебинарах, круглых столах и других мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций на уровне ОО – 10 баллов
	4.2. Распространение опыта в профессиональном сообществе	10	Оценивается: наличие публикаций в печатных, электронных СМИ, сайтах/порталах, посвящённых теме образования (по рекомендациям методического совета) – 5 баллов
			Оценивается: проведение мастер – классов, открытых уроков, занятий – 5 баллов
	4.3. Повышение квалификации, профессиональная подготовка (за счёт привлечения собственных средств)	20	Оценивается: прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной подготовки (за счёт привлечения собственных средств), при наличии удостоверения – 20 баллов
4.4. Наставничество (работа с молодыми специалистами и вновь прибывшими)	15	Оценивается: Осуществление методической помощи педагогам (молодым специалистам с опытом работы до 3 лет и вновь прибывшим - 1 год) – 15 баллов	
Всего по показателю 5		55 баллов	
5. Обеспечение условий для развития образовательной организации	5.1. Создание образовательной среды для развития интеллектуального и творческого потенциала обучающихся	до 20	Оценивается: оформление тематических стендов/блоков и т.п. в помещениях ОО, создание банка дидактических материалов, информационной (в печатной и электронных формах) продукции библиотеки (библиографической, аналитической, рекламной), осуществление информационного сопровождения процесса реализации проектов и программ, социокультурных мероприятий – 5

			баллов за одно направление, по итогам смотров, проверок
	5.2. Участие в инновационной деятельности	5	Оценивается: наличие плана инновационной деятельности педагога и его анализ за отчетный период - 5 баллов
Всего по показателю 6		25 баллов	
6. Эффективная организация взаимодействия с социальными партнерами и с родительской общественностью	6.1. Создание условий, способствующих активизации взаимодействия с родительской общественностью	5	Оценивается: подготовка и проведение мероприятий, дни открытых дверей, выставок, мастер-классов, родительских собраний и т.п.) - 5 баллов
		5	Оценивается: участие родителей в мероприятиях, охват не менее 30% от общего количества участников мероприятия - 5 баллов
		5	Оценивается: участие родителей в общешкольных собраниях, охват не менее 80% - 5 баллов
		5	Оценивается: проведение тематических мероприятий для родителей - 5 баллов
	6.2. Деятельность по взаимодействию с социальными партнерами	5	Оценивается: проведение мероприятий с различными культурными, образовательными, научными, общественными организациями и СМИ - 5 баллов
Всего по показателю 7		25 баллов	
7. Информатизация библиотеки и информационная открытость	7.1. Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте ОО	6	Оценивается: размещение информации на официальном сайте ОО (анонс мероприятия или по проведению мероприятий, информационно-рекламные материалы и т.п.) – 6 баллов
	7.2. Развитие информационного сопровождения образовательного процесса	12	Оценивается: создание и обновление медиатеки: аудио и видео коллекций музыки, детских и юношеских фильмов, научно-популярных фильмов, видеороликов, мультимедийных презентаций, и т.п. с обязательным ведением каталога в бумажном или электронном виде – 12 баллов
		12	Оценивается: создание и обновление культурно-просветительской, интеллектуально – досуговой, информационной, методической и т.п. продукции (буклеты, газеты, журналы, брошюры, альбомы и т.п.) развивающего и познавательного характера, в том числе в электронном виде с обязательным ведением каталога в бумажном или электронном виде – 12 баллов
		5	Оценивается: размещение информации в СМИ (публикация о проводимых мероприятиях в ОО,

			информационно-рекламные материалы и т.п.) – 5 баллов
Всего по показателю 8		35 баллов	
8. Соблюдение законодательства	8.1. Соответствие деятельности ОО законодательству РФ	5	Оценивается: отсутствие нарушений в деятельности педагога, подтвержденное результатами проверок в рамках внутреннего и внешнего контроля и / или мониторинга – 5 баллов
	8.2. Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей	5	Оценивается: отсутствие подтвержденных жалоб потребителей (законных представителей потребителей), поступивших в ОО, муниципальные и региональные органы управления образованием, органы, осуществляющие надзорную деятельность – 5 баллов
Всего по показателю 9		10 баллов	
9. Исполнительская дисциплина	9.1. Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов	5	Оценивается: отсутствие документов, не исполненных в срок или подготовленных некачественно – 5 баллов
	9.2. Ведение внутренней документации ОО	5	Оценивается: отсутствие замечаний при исполнении внутренней документации ОО по итогам проверки – 5 баллов
	9.3. Своевременное и качественное заполнение информационных систем	5	Оценивается: своевременное и безошибочное внесение данных в ИАС АБЕРС – 5 баллов
	9.4. Поддержание материально-технической базы и санитарно-гигиенических условий учебных помещений,	9	Оценивается: при отсутствии замечаний – сохранность мебели и оборудования – 3 балла; – своевременность и качество предоставления заявок на развитие учебного кабинета – 3 балла; – осуществление административно-общественного контроля 1 степени – 3 балла
Всего по показателю 10		24 балла	
11. Иные критерии	11.1. Персональное участие педагогов в различных общественных мероприятиях, проводимых в ОО, поселке, районе (в т.ч. и спортивные).	Не более 20	Оценивается: – 5 баллов за мероприятие
	11.2. Привлечение спонсорских средств	5	Оценивается: привлечение спонсорских средств, при наличии составленного договора пожертвования - 5 баллов
	11.3. Обеспечение деятельности комиссиях, созданных в ОО	Не более 20	Оценивается: – 5 баллов за каждую комиссию (по факту деятельности)
Всего по показателю 11		45 баллов	
Итого		314 балла	

Учитель – логопед

Показатели	Критерии оценки	Баллы	Индикаторы достижения
------------	-----------------	-------	-----------------------

			показателей эффективности деятельности и качества труда. Способ оценивания
1. Обеспечение высокого качества реализации образовательных программ	1.7. Обеспечение условий сопровождения обучающихся, испытывающих трудности в освоении образовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	5	Оценивается: – показатель успеваемости 100 % - 5 баллов
	1.8. Доля обучающихся, исправивших речевые нарушения	5	Оценивается: – положительная динамика - 5 баллов Источник информации: мониторинг динамики коррекции речевых нарушений
	1.9. Создание условий для освоения обучающимися образовательных программ. Организация консультативно-диагностической, коррекционно-развивающей, информационно-просветительской помощи	5	Оценивается: проведение консультаций, коррекционно-развивающих занятий для обучающихся, имеющих затруднения в освоении образовательных программ (график, журнал) – 5 баллов
	1.10. Своевременная и качественная разработка и реализация индивидуальных траекторий развития обучающихся (ИТР)	5	Оценивается: анализ ИТР – 5 баллов
	1.11. Разработка и реализация в полном объеме развивающих, коррекционно-развивающих, просветительских, профилактических программ	5	Оценивается: – наличие программы, анализ реализации - 5 баллов
Всего по показателю 1		25 баллов	
2. Выявление, поддержка и развитие одаренных детей	2.1. Участие в олимпиадах, конкурсах, выставках творческих работ обучающихся, интеллектуальных марафонах, спортивных соревнованиях, акциях, конференциях и т.п.	Не более 6	Оценивается: результаты (за каждого ученика или команду) очный тур – внутришкольных – 1б – поселковых – 2б – районных – 3 б – окружных- 4 б – всероссийских - 5б – международный - 6б Заочные туры оцениваются в половину баллов от очного
	2.2. Подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, выставок творческих работ учащихся, интеллектуальных марафонов, спортивных мероприятий	Не более 10	Оценивается: результаты (за каждого ученика или команду) внутришкольные I место – 2 балла II место – 1,5 балла III место - 1 балла поселковые I место – 2.5 балла II место – 2 балла III место – 1.5 балла <i>Победы в очных мероприятиях муниципального и выше уровней учитываются при распределении разовых выплат</i>
	2.3. Создание условий для развития одаренных детей	5	Оценивается: проведение консультаций для одаренных детей (график, журнал) – 5 баллов
Всего по показателю 2		21 балл	
3. Обеспечение	3.1. Занятость обучающихся во	15	<u>Оценивается</u> охват детей услугами

высокого качества реализации программы духовно-нравственного развития, воспитания и социализации	внеурочное время в организациях дополнительного образования		дополнительного образования (в том числе на платной основе): – при охвате 43 и более % от общего количества обучающихся – 15 баллов, – при охвате менее 43 % от общего количества обучающихся 0 баллов.
	3.2. Занятость обучающихся во внеурочное время в ОО	3	Оценивается: процент обучающихся от общего количества занятых в детских школьных объединениях, в программах / проектах внеурочной деятельности (анализ плана воспитательной работы): – от 30 % -3 балла, – менее 30 % -0 баллов
	3.3. Организация отдыха детей в каникулярное время (выездные лагеря/санатории, лагерь дневного пребывания на территории поселка)	7	Оценивается: • процент обучающихся от общего количества, охваченных отдыхом (анализ плана воспитательной работы, справки, приказы): – от 30 % -3 балла, – менее 30 % -0 баллов • процент охвата организованными формами отдыха и занятости несовершеннолетних, состоящих на различных видах учёта: – 100 % - 4 балла; – менее 100 % - 0 баллов
	3.4. Участие классного коллектива в конкурсах, слетах, проектах и др. Коллективные достижения обучающихся в конкурсах, слетах, проектах	Не более 7	Оценивается: участие классного коллектива: – школьный уровень - 1 балл (призовое место – 2 балла); – муниципальный уровень - 3 балла; – региональный уровень - 5 баллов; – всероссийский уровень – 7 баллов.
			<i>Победы в очных мероприятиях муниципального и выше уровней учитываются при распределении разовых выплат</i>
	3.5. Профилактика правонарушений среди несовершеннолетних	7	Оценивается: – своевременность и качество подготовленных документов для совета профилактики, КДН, ОДН и др. – 5 баллов – участие в работе совета профилактики – 2 балла
	3.6. Профилактика нарушений правил внутреннего распорядка обучающихся	5	Оценивается: – 100% посещаемость – 4 балла; – отсутствие опаздывающих обучающихся (данные по журналу дежурного администратора) - 1 балл.
	3.7. Результативность работы по выполнению требований к внешнему виду обучающихся	5	Оценивается: отсутствие замечаний по результатам проверок и данных по журналу дежурного администратора – 5 баллов
	3.8. Результативность работы по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ВФСК ГТО)	5	Оценивается: количество обучающихся класса, принявших участие в сдаче нормативов ГТО – 30 - 49% – 1 балл;

			– 50 - 69% – 3 балла; – 70 - 100% – 5баллов
Всего по показателю 3		54 балла	
4. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся, в том числе обеспечение безопасности	4.1. Создание условий для обеспечения обучающихся сбалансированным горячим питанием, с привлечением дополнительных средств (родительская плата).	20	Оценивается охват полноценным сбалансированным горячим питанием обучающихся с привлечением родительской платы: – при охвате 66 и более % обучающихся – 20 баллов; – при охвате 51-65% обучающихся – 10 баллов; – при охвате менее 50% обучающихся – 0 баллов.
	4.2. Обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса в ОО	10	Оценивается: 16)отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса - 4 баллов; 17)отсутствие замечаний во время дежурства педагога – 4 баллов; 18)отсутствие замечаний по ведению документации по технике безопасности – 2 балла.
	4.3. Создание условий для инклюзивного образования	10	Оценивается: – реализация адаптированной общеобразовательной программы (АООП), использование индивидуального подхода при организации обучения и воспитания детей с ОВЗ (инклюзивно в классах) – по 5 баллов за каждую АООП; – использование индивидуального подхода при организации обучения детей с ОВЗ (индивидуальные траектории развития) – 5 баллов <i>Кроме отдельных классов, реализующих АООП и обучающихся индивидуально на дому по медицинским показаниям</i>
Всего по показателю 4		40 баллов	
5. Развитие кадрового потенциала	5.1. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций	5	Оценивается: Выступление с докладом, представление опыта работы на педагогических советах, конференциях, семинарах, вебинарах, круглых столах и других мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций на уровне ОО – 5 баллов
	5.2. Распространение опыта в профессиональном сообществе	10	Оценивается: наличие публикаций в печатных, электронных СМИ, сайтах/порталах, посвящённых теме образования (по рекомендациям методического совета) – 5 баллов Оценивается: проведение мастер – классов, открытых уроков, занятий – 5 баллов
	5.3. Повышение квалификации, профессиональная подготовка (за счёт привлечения собственных средств)	20	Оценивается: прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной подготовки (за счёт привлечения

			собственных средств), при наличии удостоверения – 20 баллов
	5.4. Наставничество (работа с молодыми специалистами и вновь прибывшими)	15	Оценивается: Осуществление методической помощи педагогам (молодым специалистам с опытом работы до 3 лет и вновь прибывшим - 1 год) – 15 баллов
Всего по показателю 5		50 баллов	
6. Обеспечение условий для развития образовательной организации	6.1. Создание образовательной среды для развития интеллектуального и творческого потенциала обучающихся	до 20	Оценивается: оформление тематических стендов/блоков и т.п. в учебном кабинете и/или рекреациях ОО, создание банка дидактических материалов – 5 баллов за одно направление, по итогам смотров, проверок
	6.2. Участие в инновационной деятельности	5	Оценивается: наличие плана инновационной деятельности педагога и его анализ за отчетный период - 5 баллов
Всего по показателю 6		25 баллов	
7. Эффективная организация взаимодействия с социальными партнерами и с родительской общественностью	7.1. Создание условий, способствующих активизации взаимодействия с родительской общественностью	5	Оценивается: подготовка и проведение мероприятий, дни открытых дверей, выставок, мастер-классов, родительских собраний и т.п.) - 5 баллов
		5	Оценивается: участие родителей в общешкольных собраниях, охват не менее 80% - 5 баллов
		5	Оценивается: проведение тематических мероприятий для родителей - 5 баллов
Всего по показателю 7		15 баллов	
8. Информационная открытость ОО	8.1. Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте ОО	5	Оценивается: размещение информации на официальном сайте ОО (анонс мероприятия или по проведению мероприятий) – 5 баллов
Всего по показателю 8		5 баллов	
9. Соблюдение законодательства	9.1. Соответствие деятельности ОО законодательству РФ	5	Оценивается: отсутствие нарушений в деятельности педагога, подтвержденное результатами проверок в рамках внутреннего и внешнего контроля и / или мониторинга– 5 баллов
	9.2. Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей	5	Оценивается: отсутствие подтвержденных жалоб потребителей (законных представителей потребителей), поступивших в ОО, муниципальные и региональные органы управления образованием, органы, осуществляющие надзорную деятельность– 5 баллов
Всего по показателю 9		10 баллов	
10. Исполнительская	10.1. Соблюдение сроков исполнения	5	Оценивается:

я дисциплина	и качества подготовки документов		отсутствие документов, не исполненных в срок или подготовленных некачественно – 5 баллов
	10.2. Ведение внутренней документации ОО	5	Оценивается: отсутствие замечаний при исполнении внутренней документации ОО по итогам проверки – 5 баллов
	10.3. Своевременное и качественное заполнение информационных систем	5	Оценивается: своевременное и безошибочное внесение данных в ИАС АБЕРС– 5 баллов
	10.4. Поддержание материально-технической базы и санитарно-гигиенических условий учебных помещений,	9	Оценивается: при отсутствии замечаний – сохранность мебели и оборудования – 3 балла; – своевременность и качество предоставления заявок на развитие учебного кабинета – 3 балла; – осуществление административно-общественного контроля 1 ступени – 3 балла
Всего по показателю 10		24 балла	
11. Иные критерии	11.1. Персональное участие педагогов в различных общественных мероприятиях, проводимых в ОО, поселке, районе (в т.ч. и спортивные).	Не более 20	Оценивается: – 5 баллов за мероприятие
	11.2. Привлечение спонсорских средств	5	Оценивается: привлечение спонсорских средств, при наличии составленного договора пожертвования - 5 баллов
	11.3. Обеспечение деятельности комиссиях, созданных в ОО	Не более 20	Оценивается: – 5 баллов за каждую комиссию (по факту деятельности)
Всего по показателю 11		45 баллов	
Итого		314 балла	

Учитель – дефектолог

Показатели	Критерии оценки	Баллы	Индикаторы достижения показателей эффективности деятельности и качества труда. Способ оценивания
1. Обеспечение высокого качества реализации образовательных программ	1.1. Обеспечение условий сопровождения обучающихся, испытывающих трудности в освоении образовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	5	Оценивается: – показатель успеваемости 100 % - 5 баллов
	1.2. Доля обучающихся, исправивших нарушения в развитии	5	Оценивается: – положительная динамика - 5 баллов Источник информации: мониторинг динамики нарушений в развитии
	1.3. Создание условий для освоения обучающимися образовательных программ. Организация консультативно-диагностической, коррекционно-развивающей, информационно-просветительской помощи	5	Оценивается: проведение консультаций, коррекционно-развивающих занятий для обучающихся, имеющих затруднения в освоении образовательных программ (график, журнал) – 5 баллов
	1.4. Своевременная и качественная	5	Оценивается:

	разработка и реализация индивидуальных траекторий развития обучающихся (ИТР)		анализ ИТР – 5 баллов
	1.5. Разработка и реализация в полном объеме развивающих, коррекционно-развивающих, просветительских, профилактических программ	5	Оценивается: – наличие программы, анализ реализации - 5 баллов
Всего по показателю 1		25 баллов	
2. Выявление, поддержка и развитие одаренных детей	2.1. Участие в олимпиадах, конкурсах, выставках творческих работ обучающихся, интеллектуальных марафонах, спортивных соревнованиях, акциях, конференциях и т.п.	Не более 6	Оценивается: результаты (за каждого ученика или команду) очный тур – внутришкольных – 1б – поселковых – 2б – районных – 3 б – окружных- 4 б – всероссийских - 5б – международный - 6б Заочные туры оцениваются в половину баллов от очного
	2.2. Подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, выставок творческих работ учащихся, интеллектуальных марафонов, спортивных мероприятий	Не более 10	Оценивается: результаты (за каждого ученика или команду) внутришкольные I место – 2 балла II место – 1,5 балла III место - 1 балла поселковые I место – 2.5 балла II место – 2 балла III место – 1.5 балла <i>Победы в очных мероприятиях муниципального и выше уровней учитываются при распределении разовых выплат</i>
	2.3. Создание условий для развития одаренных детей	5	Оценивается: проведение консультаций для одаренных детей (график, журнал) – 5 баллов
Всего по показателю 2		21 балл	
3. Обеспечение высокого качества реализации программы духовно-нравственного развития, воспитания и социализации	3.1. Занятость обучающихся во внеурочное время в организациях дополнительного образования	15	Оценивается охват детей услугами дополнительного образования (в том числе на платной основе): – при охвате 43 и более % от общего количества обучающихся – 15 баллов, – при охвате менее 43 % от общего количества обучающихся 0 баллов.
	3.2. Занятость обучающихся во внеурочное время в ОО	3	Оценивается: процент обучающихся от общего количества занятых в детских школьных объединениях, в программах / проектах внеурочной деятельности (анализ плана воспитательной работы): – от 30 % -3 балла, – менее 30 % -0 баллов
	3.3. Организация отдыха детей в каникулярное время (выездные лагеря/санатории, лагерь дневного пребывания на территории поселка)	7	Оценивается: • процент обучающихся от общего количества, охваченных отдыхом (анализ плана воспитательной работы, справки, приказы):

			<ul style="list-style-type: none"> – от 30 % -3 балла, – менее 30 % -0 баллов • процент охвата организованными формами отдыха и занятости несовершеннолетних, состоящих на различных видах учёта: <ul style="list-style-type: none"> – 100 % - 4 балла; – менее 100 % - 0 баллов
	3.4. Участие классного коллектива в конкурсах, слетах, проектах и др. Коллективные достижения обучающихся в конкурсах, слетах, проектах	Не более 7	<p>Оценивается:</p> <p>участие классного коллектива:</p> <ul style="list-style-type: none"> – школьный уровень - 1 балл (призовое место – 2 балла); – муниципальный уровень - 3 балла; – региональный уровень - 5 баллов; – всероссийский уровень – 7 баллов. <p><i>Победы в очных мероприятиях муниципального и выше уровней учитываются при распределении разовых выплат</i></p>
	3.5. Профилактика правонарушений среди несовершеннолетних	7	<p>Оценивается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – своевременность и качество подготовленных документов для совета профилактики, КДН, ОДН и др. – 5 баллов – участие в работе совета профилактики – 2 балла
	3.6. Профилактика нарушений правил внутреннего распорядка обучающихся	5	<p>Оценивается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 100% посещаемость – 4 балла; – отсутствие опаздывающих обучающихся (данные по журналу дежурного администратора) - 1 балл.
	3.7. Результативность работы по выполнению требований к внешнему виду обучающихся	5	<p>Оценивается:</p> <p>отсутствие замечаний по результатам проверок и данных по журналу дежурного администратора – 5 баллов</p>
	3.8. Результативность работы по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ВФСК ГТО)	5	<p>Оценивается:</p> <p>количество обучающихся класса, принявших участие в сдаче нормативов ГТО</p> <ul style="list-style-type: none"> – 30 - 49% – 1 балл; – 50 - 69% – 3 балла; – 70 - 100% – 5баллов
Всего по показателю 3		54 балла	
4. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся, в том числе обеспечение безопасности	4.1. Создание условий для обеспечения обучающихся сбалансированным горячим питанием, с привлечением дополнительных средств (родительская плата).	20	<p>Оценивается охват полноценным сбалансированным горячим питанием обучающихся с привлечением родительской платы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – при охвате 66 и более % обучающихся – 20 баллов; – при охвате 51-65% обучающихся – 10 баллов; – при охвате менее 50% обучающихся – 0 баллов
	4.2. Обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса в ОО	10	<p>Оценивается:</p> <p>19)отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса - 4 баллов;</p> <p>20)отсутствие замечаний во время дежурства педагога – 4 баллов;</p> <p>21)отсутствие замечаний по</p>

			ведению документации по технике безопасности – 2 балла.
	4.3. Создание условий для инклюзивного образования	10	Оценивается: – реализация адаптированной общеобразовательной программы (АООП), использование индивидуального подхода при организации обучения и воспитания детей с ОВЗ (инклюзивно в классах) – по 5 баллов за каждую АООП; – использование индивидуального подхода при организации обучения детей с ОВЗ (индивидуальные траектории развития) – 5 баллов <i>Кроме отдельных классов, реализующих АООП и обучающихся индивидуально на дому по медицинским показаниям</i>
Всего по показателю 4		40 баллов	
5. Развитие кадрового потенциала	5.1. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций	5	Оценивается: Выступление с докладом, представление опыта работы на педагогических советах, конференциях, семинарах, вебинарах, круглых столах и других мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций на уровне ОО – 5 баллов
	5.2. Распространение опыта в профессиональном сообществе	10	Оценивается: наличие публикаций в печатных, электронных СМИ, сайтах/порталах, посвящённых теме образования (по рекомендациям методического совета) – 5 баллов Оценивается: проведение мастер – классов, открытых уроков, занятий – 5 баллов
	5.3. Повышение квалификации, профессиональная подготовка (за счёт привлечения собственных средств)	20	Оценивается: прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной подготовки (за счёт привлечения собственных средств), при наличии удостоверения – 20 баллов
	5.4. Наставничество (работа с молодыми специалистами и вновь прибывшими)	15	Оценивается: Осуществление методической помощи педагогам (молодым специалистам с опытом работы до 3 лет и вновь прибывшим - 1 год) – 15 баллов
Всего по показателю 5		50 баллов	
6. Обеспечение условий для развития образовательной организации	6.1. Создание образовательной среды для развития интеллектуального и творческого потенциала обучающихся	до 20	Оценивается: оформление тематических стендов/блоков и т.п. в учебном кабинете и/или рекреациях ОО, создание банка дидактических материалов – 5 баллов за одно направление, по итогам смотров, проверок
	6.2. Участие в инновационной деятельности	5	Оценивается: наличие плана инновационной деятельности педагога и его анализ за отчетный период - 5 баллов

Всего по показателю 6		25 баллов	
7. Эффективная организация взаимодействия с социальными партнерами и с родительской общественностью	7.1. Создание условий, способствующих активизации взаимодействия с родительской общественностью	5	Оценивается: подготовка и проведение мероприятий, дни открытых дверей, выставок, мастер-классов, родительских собраний и т.п.) - 5 баллов
		5	Оценивается: участие родителей в общешкольных собраниях, охват не менее 80% - 5 баллов
		5	Оценивается: проведение тематических мероприятий для родителей - 5 баллов
Всего по показателю 7		15 баллов	
8. Информационная открытость ОО	8.1. Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте ОО	5	Оценивается: размещение информации на официальном сайте ОО (анонс мероприятия или по проведению мероприятий) – 5 баллов
Всего по показателю 8		5 баллов	
9. Соблюдение законодательства	9.1. Соответствие деятельности ОО законодательству РФ	5	Оценивается: отсутствие нарушений в деятельности педагога, подтвержденное результатами проверок в рамках внутреннего и внешнего контроля и / или мониторинга– 5 баллов
	9.2. Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей	5	Оценивается: отсутствие подтвержденных жалоб потребителей (законных представителей потребителей), поступивших в ОО, муниципальные и региональные органы управления образованием, органы, осуществляющие надзорную деятельность– 5 баллов
Всего по показателю 9		10 баллов	
10. Исполнительская дисциплина	10.1. Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов	5	Оценивается: отсутствие документов, не исполненных в срок или подготовленных некачественно – 5 баллов
	10.2. Ведение внутренней документации ОО	5	Оценивается: отсутствие замечаний при исполнении внутренней документации ОО по итогам проверки – 5 баллов
	10.3. Своевременное и качественное заполнение информационных систем	5	Оценивается: своевременное и безошибочное внесение данных в ИАС АВЕРС– 5 баллов
	10.4. Поддержание материально-технической базы и санитарно-гигиенических условий учебных помещений,	9	Оценивается: при отсутствии замечаний – сохранность мебели и оборудования – 3 балла; – своевременность и качество предоставления заявок на развитие учебного кабинета – 3 балла; – осуществление административно-общественного

			контроля 1 ступени – 3 балла
Всего по показателю 10		24 балла	
11. Иные критерии	11.1. Персональное участие педагогов в различных общественных мероприятиях, проводимых в ОО, поселке, районе (в т.ч. и спортивные).	Не более 20	Оценивается: – 5 баллов за мероприятие
	11.2. Привлечение спонсорских средств	5	Оценивается: привлечение спонсорских средств, при наличии составленного договора пожертвования - 5 баллов
	11.3. Обеспечение деятельности комиссиях, созданных в ОО	Не более 20	Оценивается: – 5 баллов за каждую комиссию (по факту деятельности)
Всего по показателю 11		45 баллов	
Итого		314 балла	

Приложение 3

К порядку установления выплаты за качество выполняемых работ из фонда стимулирующих выплат работникам

Сводная таблица оценки эффективности деятельности работников за качество выполняемых работ

№	Ф.И.О., работника	Должность	Должностной оклад	15% от должностн ого оклада	Количество набранных баллов	Стоимос ть 1 балла	Сумма выплат по критериям	ИТОГО *
----------	------------------------------	------------------	------------------------------	--	--	-----------------------------------	--	--------------------

**Порядок установления выплаты
за особые достижения при выполнении услуг (работ)
из фонда стимулирующих выплат работникам всех профессиональных
квалификационных групп**

1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 3» (далее – учреждение).

2. Настоящий Порядок определяет механизм распределения фонда стимулирующих выплат учреждения и критерии оценивания всех категорий работников учреждения.

3. Фонд стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения.

4. В пределах экономии средств фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы и экономии средств фонда стимулирования работников за качество выполняемых работ может быть установлена выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).

5. При распределении средств фонда стимулирования работников за особые достижения при выполнении услуг (работ) структурный метод не учитывается.

6. Основанием для установления выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) из фонда стимулирующих выплат работникам является наличие особо значимых результатов деятельности организации, работников (достижений) и выполнение особо важных работ согласно приложению 1.

7. Выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются комиссией по ходатайству руководителей 1, 2 и 3 уровней, предоставление подтверждающих документов самим работникам.

8. Распределение выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) осуществляется Комиссией не чаще 1 раза в два месяца. При необходимости заседание комиссии могут проводиться чаще.

9. По отдельному запросу (с указанием даты, формы) работники представляют в комиссию информацию об особых достижениях в их деятельности с подтверждающими материалами.

10. Стимулирующие выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) носят единовременный характер.

11. Размер разовой выплаты определяется в абсолютном размере.

12. Условия премирования и размеры стимулирующих выплат работникам за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления стимулирующих выплат работникам (приложения 1 к настоящему Порядку). Перечень критериев является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.

13. Установление условий премирования, не связанных с результативностью выполненной работы, не допускается.

Критерии и показатели для оценки качества труда работников всех профессиональных квалификационных групп за особые достижения при выполнении услуг (работ) из фонда стимулирующих выплат работникам

1. Создание условий для результативного участия обучающихся в очных мероприятиях выше школьного и поселкового уровней:

1.1. Педагогам за подготовку победителей и призеров спортивных соревнований:

районный уровень	окружной уровень	федеральный уровень
I место - 1000 рублей	I место - 2000 рублей	I место - 3000 рублей
II место - 700 рублей	II место - 1500 рублей	II место - 2000 рублей
III место - 500 рублей	III место - 1000 рублей	III место - 1500 рублей
*Подготовка победителей и призеров на этапах – 50% от указанной суммы		

1.2. Педагогам за подготовку обучающихся – обладателей знаков Всероссийского физкультурного комплекса «ГТО»:

Золото	Серебро	Бронза
1500	1000	500

1.3. Педагогам за подготовку победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников, очных конкурсов, конференций, фестивалей:

районный уровень	окружной уровень	федеральный и международный уровень
I место - 2500 рублей	I место - 5000 рублей	I место - 10000 рублей
II место - 2300 рублей	II место - 3500 рублей	II место - 7000 рублей
III место - 2000 рублей	III место - 2500 рублей	III место - 5000 рублей
*Победа в номинации – 50% от указанной суммы за 3 место		

1.4. Заместителям директора за создание условий по подготовке победителей и призеров мероприятий для обучающихся (за общее результативное участие) - 1000 рублей

2. Подготовка выпускников:

2.1. получивших наивысшее количество баллов (100 баллов) на едином государственном экзамене (ЕГЭ) (за каждого выпускника) - 10 000 рублей;

2.2. набравших максимальное количество баллов на основном государственном экзамене (ОГЭ) (за каждого выпускника) – 7 000 рублей (за каждого выпускника);

2.3. заместителю директора, курирующего государственную итоговую аттестацию, классному руководителю за подготовку выпускников, освоивших основные образовательные программы основного и среднего общего образования и получивших аттестаты об основном и среднем общем образовании с отличием (за каждого выпускника) – 3 000 рублей;

2.4. учителю за подготовку выпускников, освоивших основные образовательные программы среднего общего образования и получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием при условии получения выпускником по предмету за ЕГЭ не менее 75 баллов (за каждого выпускника) – 5 000 рублей;

2.5. учителю за подготовку выпускников, освоивших основные образовательные программы основного общего образования и получивших аттестаты об основном общем

образовании с отличием при условии получения выпускником по предмету за ОГЭ оценку «отлично» (за каждого выпускника) – 5 000 рублей.

3. Высокие результаты по итогам независимой оценки качества образовательной деятельности (Всероссийские проверочные работы (ВПР), региональные диагностические работы (РДР) национальные исследования качества образования (НИКО)):

- 3.1. учителю за подготовку обучающихся по учебному предмету (РДР), если среднее значение результата равно или выше среднего значения по Сургутскому району – 1 000 рублей;
- 3.2. учителю за подготовку обучающихся по учебному предмету (ВПР, НИКО), если среднее значение результата равно или выше среднего значения по Сургутскому району – 2 000 рублей;
- 3.3. заместителю директора за результаты (ВПР, РДР, НИКО) если среднее значение результата равно или выше среднего значения по Сургутскому району – 2 000 рублей;
- 3.4. организатору в аудитории (за каждую ВПР, РДР, НИКО) - 300 рублей;
- 3.5. техническому специалисту – 300 рублей (по факту),
- 3.6. педагогам, привлекаемым для проверки работ участников независимой оценки качества – 1000 рублей.

4. Создание условий для обеспечения качественной работы пунктов проведения экзаменов (без нарушений) в основной и дополнительный периоды:

- 4.1. руководителю пункта проведения экзаменов (ППЭ) (за каждый экзамен) – 1000 рублей;
- 4.2. членам государственной экзаменационной комиссии (ГЭК) и региональной государственной экзаменационной комиссии (РГЭК) (за каждый экзамен) – 1000 рублей;
- 4.3. организаторам в аудитории (за каждый экзамен) – 1000 рублей;
- 4.4. организаторам вне аудитории (за каждый экзамен) - 800 рублей;
- 4.5. технический специалист ППЭ (за каждый экзамен) – 500 рублей.

5. Создание условий для обеспечения качественной работы при проведении итогового сочинения (изложения):

- 5.1. руководителю пункта проведения сочинения (изложения) – 1 000 рублей
- 5.2. организаторам в аудитории – 800 рублей;
- 5.3. организаторам вне аудитории - 500 рублей;
- 5.4. технический специалист ППЭ (за каждый экзамен) – 1 000 рублей;
- 5.5. членам комиссии по проверке сочинения (изложения) - 2 000 рублей;
- 5.6. учителю за результаты итогового сочинения (изложения) при условии 100% получения обучающимися результата «зачет» - 3 000 рублей.

6. Создание условий для обеспечения качественной подготовки к ГИА:

- 6.1. организаторам в аудитории – 500 рублей;
- 6.2. организаторам вне аудитории - 250 рублей;
- 6.3. руководителю предметного методического объединения за подготовку контрольно-измерительного материала и организацию качественной проверки, подготовка анализа – 2 000 рублей;
- 6.4. учителю за высокие результаты пробного экзамена с учетом показателя не ниже результата по Сургутскому району за предыдущий период - 3 000 рублей.

7. Создание условий для качественного освоения образовательных программ по учебным предметам:

- 7.1. учителю за высокие результаты административных работ (успеваемость - 100% , качество обучения не ниже годовых и четвертных показателей) - 1 000 рублей.

7.2. руководителю предметного методического объединения за подготовку контрольно-измерительного материала и организацию качественной проверки, подготовка анализа – 2 000 рублей;

8. Проведение работниками занятий с будущими первоклассниками (предшкольная подготовка), дистанционных (нетарифицированных) уроков с применением информационных технологий, нетарифицированных уроков в целях производственной необходимости за 1 занятие:

8.1. II квалификационная категория (соответствие должности) – 150 рублей;

8.2. I квалификационная категория – 200 рублей;

8.3. Высшая квалификационная категория – 250 рублей.

9. Помощь специалистов в организации учебного процесса по итогам учебного года (замена уроков):

9.1. от 10 до 19 уроков - 500 рублей;

9.2. от 20 до 29 уроков - 700 рублей;

9.3. от 30 до 40 уроков - 1000 рублей;

9.4. свыше 40 уроков - 1200 рублей.

10. Создание условий для организации отдыха и оздоровления детей на базе общеобразовательной организации (документально-техническое оснащение):

Весенне-осенний период

– Начальник лагеря - 2000 рублей.

– Педагогические работники и специалисты -1000 рублей

– Рабочие – 700 рублей

Летний период

– Начальник лагеря – 3000 рублей

– Педагогические работники и специалисты – 2000 рублей

– Рабочие – 1000 рублей

11. По результатам проверок лагеря с дневным пребыванием детей при условии отсутствия замечаний со стороны контролирующих организаций:

– Начальник лагеря до 3000 рублей за месяц.

– Специалисты - 2000 рублей

– рабочие - 1000 рублей.

12. По итогам лагеря с дневным пребыванием детей на базе общеобразовательной организации:

Весенне-осенний период

– Начальник лагеря - 3000 рублей

– Педагоги – 2000 рублей

– Рабочие – 1000 рублей

Летний период

– Начальник лагеря - 6000 рублей

– Педагоги – 3000 рублей

– Рабочие – 2000 рублей

13. Создание условий для профессионального развития педагогов:

13.1. результативное участие педагогов в очных профессиональных конкурсах от муниципального до федерального уровней:

Уровень организации	Муниципальный уровень	Окружной уровень	Федеральный уровень
---------------------	-----------------------	------------------	---------------------

участие – 1000 рублей I место - 3000 рублей II место - 2500 рублей III место - 2000 рублей	участие – 2000 рублей I место - 5000 рублей II место - 4000 рубле III место - 3000 рублей	участие– 3000 рублей I место - 8000 рублей II место- 7000 рублей III место - 6000 рублей	участие – 5000 рублей I место - 10000 рублей II место - 9000 рублей III место - 8000 рублей
*Победа в номинации – 50% от указанной суммы за 3 место			

13.2. Участие (с докладами) в очных конференциях, семинарах и в других мероприятиях

Уровень организации	Поселковый уровень Муниципальный уровень	Федеральный уровень Окружной уровень
1000 рублей	2000 рублей	3000 рублей

14. Высокие результаты участия в общественно – значимых мероприятиях:

Уровень организации Поселковый уровень	Муниципальный уровень	Окружной уровень Федеральный уровень
участие – 500 рублей I место - 1000 рублей II место - 800 рубле III место - 700 рублей	участие– 700 рублей I место - 1500 рублей II место- 1200 рублей III место - 1000 рублей	участие – 1000 рублей I место - 3000 рублей II место - 2500 рублей III место - 2000 рублей

15. Взаимодействие и сотрудничество с российскими и международными организациями, общественными объединениями, негосударственными и немунципальными организациями – до 5000 рублей.

16. За качественную подготовку и проведение мероприятия на базе образовательной организации (заместители директора):

- 16.1. образовательный уровень 1000 рублей;
- 16.2. поселкового уровня – 1500 рублей;
- 16.3. районного уровня – 2000 рублей;
- 16.4. окружного уровня – 4000 рублей;
- 16.5. всероссийского (международного уровня)- 5000 рублей.

17. За содействие в организации проведения мероприятий:

- 17.1. образовательный уровень 1000 рублей;
- 17.2. поселкового уровня – 1500 рублей;
- 17.3. районного уровня – 2000 рублей;
- 17.4. окружного уровня – 4000 рублей;
- 17.5. всероссийского (международного уровня) - 5000 рублей.

18. Наличие предложений в виде проектов нормативных правовых актов принятых в установленном порядке направленных на совершенствование и (или) приведение нормативной базы нормам действующего федерального законодательства.

- 18.1. Разработка и внедрение не входящих в круг обязанностей документов, успешно прошедших экспертизу новых локальных актов - 1000 рублей;
- 18.2. Разработка и внедрение не входящих в круг обязанностей документов, успешно прошедших экспертизу новых локальных актов программ - 2000 рублей.

19. Подготовка документации по запросу контролирующих органов - 1000 рублей.

20. Подотчетным лицам по итогам внешних проверок, экспертиз, при положительном отзыве контролирующей организации – 5000 рублей.

21. Руководство профсоюзным комитетом – 1000 рублей (по факту деятельности).

22. Руководство проблемной творческой группы педагогов – 2000 рублей (по факту).

23. Руководство детским объединением (клубом)- 1000 рублей (по факту).
24. Руководство ресурсным центром – 2000 рублей в месяц.
25. Выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных обязанностей:
 - 25.1. выполнение обязанностей заместителя директора – до 5000 за месяц;
 - 25.2. выполнение обязанностей директора во время отпуска, больничного листа – до 10000 рублей в месяц;
 - 25.3. специалистам, служащим, - до 5 000 рублей.
26. Выполнение поручений и особо важных работ – до 10 000 рублей.
27. Заместителям директора по результатам учебного полугодия при условии стабильности или повышения качества образования по направлениям деятельности, входящим в должностные обязанности – до 5000 рублей за ставку (при наличии средств).
28. Классным руководителям по результатам отчётного периода при условии стабильности и повышения качества обучения класса – до 1000 рублей.
29. Классным руководителям за 100% охват обучающихся питанием с привлечением средств родителей – 1000 рублей.
30. Работа в комиссии по оценке качества труда работников учреждения:
 - 30.1. председателю комиссии – 500 рублей за работу по разовым выплатам (по факту деятельности), 1500 рублей за работу по постоянным выплатам;
 - 30.2. секретарю комиссии- 500 рублей (по факту деятельности).
31. Руководство районным методическим объединением (по факту деятельности) – до 700 рублей.
32. Высокие результаты по итогам независимой оценки качества образовательной деятельности организации: уровень ХМАО и выше – 20 000 рублей.
33. Организация сопровождения районных команд обучающихся на мероприятия регионального и выше уровней – до 2000 рублей.
34. Оперативное реагирование и устранение последствий чрезвычайных ситуаций – 1000 рублей.
35. Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году:
 - руководители – 5 000 рублей.
 - Специалисты, служащие и рабочие – 3 000 рублей.
36. Другие выплаты, в том числе премирование к праздничным датам.
37. Экономия разовых выплат из фонда стимулирующих выплат суммируется и может быть использована для выплат стимулирующего характера работникам учреждения в конце учебного и календарного года, для единовременного премирования работников к юбилейным и праздничным датам.

**Порядок установления выплаты
из экономии фонда стимулирования руководителя
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Белоярская средняя общеобразовательная школа № 3»**

1. В пределах экономии фонда стимулирования руководителя может производиться разовая стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).
2. Основанием для установления разовой выплаты из экономии фонда стимулирования руководителя, является наличие особо значимых результатов деятельности организации, работников (достижений) и выполнение особо важных работ.

Критерии и показатели для оценки качества труда работников всех профессиональных квалификационных групп за особые достижения при выполнении услуг (работ) из фонда стимулирующих выплат работникам

1. Создание условий для результативного участия обучающихся в очных мероприятиях выше школьного и поселкового уровней:

- 1.1. Педагогам за подготовку победителей и призеров спортивных соревнований:

районный уровень	окружной уровень	федеральный уровень
I место - 1000 рублей	I место - 2000 рублей	I место - 3000 рублей
II место - 700 рублей	II место - 1500 рублей	II место - 2000 рублей
III место - 500 рублей	III место - 1000 рублей	III место - 1500 рублей
*Подготовка победителей и призеров на этапах – 50% от указанной суммы		

- 1.2. Педагогам за подготовку обучающихся – обладателей знаков Всероссийского физкультурного комплекса «ГТО»:

Золото	Серебро	Бронза
1500	1000	500

2. Педагогам за подготовку победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников, очных конкурсов, конференций, фестивалей:

районный уровень	окружной уровень	федеральный и международный уровень
I место - 2500 рублей	I место - 5000 рублей	I место - 10000 рублей
II место - 2300 рублей	II место - 3500 рублей	II место - 7000 рублей
III место - 2000 рублей	III место - 2500 рублей	III место - 5000 рублей
*Победа в номинации – 50% от указанной суммы за 3 место		

3. Заместителям директора за создание условий по подготовке победителей и призеров мероприятий для обучающихся (за общее результативное участие) - 1000 рублей

4. Подготовка выпускников:

- 4.1. получивших наивысшее количество баллов (100 баллов) на едином государственном экзамене (ЕГЭ) (за каждого выпускника) - 10 000 рублей;
- 4.2. набравших максимальное количество баллов на основном государственном экзамене (ОГЭ) (за каждого выпускника) – 7 000 рублей (за каждого выпускника);

- 4.3. заместителю директора, курирующего государственную итоговую аттестацию, классному руководителю за подготовку выпускников, освоивших основные образовательные программы основного и среднего общего образования и получивших аттестаты об основном и среднем общем образовании с отличием (за каждого выпускника) – 3 000 рублей;
 - 4.4. учителю за подготовку выпускников, освоивших основные образовательные программы среднего общего образования и получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием при условии получения выпускником по предмету за ЕГЭ не менее 75 баллов (за каждого выпускника) – 5 000 рублей;
 - 4.5. учителю за подготовку выпускников, освоивших основные образовательные программы основного общего образования и получивших аттестаты об основном общем образовании с отличием при условии получения выпускником по предмету за ОГЭ оценку «отлично» (за каждого выпускника) – 5 000 рублей.
5. Высокие результаты по итогам независимой оценки качества образовательной деятельности (Всероссийские проверочные работы (ВПР), региональные диагностические работы (РДР) национальные исследования качества образования (НИКО)):
- 5.1. учителю за подготовку обучающихся по учебному предмету (РДР), если среднее значение результата равно или выше среднего значения по Сургутскому району – 1 000 рублей;
 - 5.2. учителю за подготовку обучающихся по учебному предмету (ВПР, НИКО), если среднее значение результата равно или выше среднего значения по Сургутскому району – 2 000 рублей;
 - 5.3. заместителю директора за результаты (ВПР, РДР, НИКО) если среднее значение результата равно или выше среднего значения по Сургутскому району – 2 000 рублей;
 - 5.4. организатору в аудитории (за каждую ВПР, РДР, НИКО) - 300 рублей;
 - 5.5. техническому специалисту – 300 рублей (по факту),
 - 5.6. педагогам, привлекаемым для проверки работ участников независимой оценки качества –1000 рублей.
6. Создание условий для обеспечения качественной работы пунктов проведения экзаменов (без нарушений) в основной и дополнительный периоды:
- 6.1. руководителю пункта проведения экзаменов (ППЭ) (за каждый экзамен) – 1000 рублей;
 - 6.2. членам государственной экзаменационной комиссии (ГЭК) и региональной государственной экзаменационной комиссии (РГЭК) (за каждый экзамен) – 1000 рублей;
 - 6.3. организаторам в аудитории (за каждый экзамен) – 1000 рублей;
 - 6.4. организаторам вне аудитории (за каждый экзамен) - 800 рублей;
 - 6.5. технический специалист ППЭ (за каждый экзамен) – 500 рублей.
7. Создание условий для обеспечения качественной работы при проведении итогового сочинения (изложения):
- 7.1. руководителю пункта проведения сочинения (изложения) – 1 000 рублей
 - 7.2. в аудитории – 800 рублей;
 - 7.3. организаторам вне аудитории - 500 рублей;
 - 7.4. технический специалист ППЭ (за каждый экзамен) – 1 000 рублей;
 - 7.5. членам комиссии по проверке сочинения (изложения) - 2 000 рублей;
 - 7.6. учителю за результаты итогового сочинения (изложения) при условии 100% получения обучающимися результата «зачет» - 3 000 рублей.
8. Создание условий для обеспечения качественной подготовки к ГИА:
- 8.1. организаторам в аудитории – 500 рублей;
 - 8.2. организаторам вне аудитории - 250 рублей;

- 8.3. руководителю предметного методического объединения за подготовку контрольно-измерительного материала и организацию качественной проверки, подготовка анализа – 2 000 рублей;
- 8.4. учителю за высокие результаты пробного экзамена с учетом показателя не ниже результата по Сургутскому району за предыдущий период - 3 000 рублей.
9. Создание условий для качественного освоения образовательных программ по учебным предметам:
- 9.1. учителю за высокие результаты административных работ (успеваемость - 100% , качество обучения не ниже годовых и четвертных показателей) - 1 000 рублей.
- 9.2. руководителю предметного методического объединения за подготовку контрольно-измерительного материала и организацию качественной проверки, подготовка анализа – 2 000 рублей;
10. Проведение работниками занятий с будущими первоклассниками (предшкольная подготовка), дистанционных (нетарифицированных) уроков с применением информационных технологий, нетарифицированных уроков в целях производственной необходимости за 1 занятие:
- 10.1. II квалификационная категория (соответствие должности) – 150 рублей;
- 10.2. I квалификационная категория – 200 рублей;
- 10.3. Высшая квалификационная категория – 250 рублей.
11. Помощь специалистов в организации учебного процесса по итогам учебного года (замена уроков):
- 11.1. от 10 до 19 уроков - 500 рублей;
- 11.2. от 20 до 29 уроков - 700 рублей;
- 11.3. от 30 до 40 уроков - 1000 рублей;
- 11.4. свыше 40 уроков - 1200 рублей.
12. Создание условий для организации отдыха и оздоровления детей на базе общеобразовательной организации (документально-техническое оснащение):
- Весенне-осенний период**
- Начальник лагеря - 2000 рублей.
 - Педагогические работники и специалисты -1000 рублей
 - Рабочие – 700 рублей
- Летний период**
- Начальник лагеря – 3000 рублей
 - Педагогические работники и специалисты – 2000 рублей
 - Рабочие – 1000 рублей
13. По результатам проверок лагеря с дневным пребыванием детей при условии отсутствия замечаний со стороны контролирурующих организаций:
- Начальник лагеря до 3000 рублей за месяц.
 - Специалисты - 2000 рублей
 - рабочие - 1000 рублей.
14. По итогам лагеря с дневным пребыванием детей на базе общеобразовательной организации:
- Весенне-осенний период**
- Начальник лагеря - 3000 рублей
 - Педагоги – 2000 рублей
 - Рабочие – 1000 рублей

Летний период

- Начальник лагеря - 6000 рублей
- Педагоги – 3000 рублей
- Рабочие – 2000 рублей

15. Создание условий для профессионального развития педагогов:

15.1 результативное участие педагогов в очных профессиональных конкурсах от муниципального до федерального уровней:

Уровень организации	Муниципальный уровень	Окружной уровень	Федеральный уровень
участие – 1000 рублей I место - 3000 рублей II место - 2500 рублей III место - 2000 рублей	участие – 2000 рублей I место - 5000 рублей II место - 4000 рубле III место - 3000 рублей	участие– 3000 рублей I место - 8000 рублей II место- 7000 рублей III место - 6000 рублей	участие – 5000 рублей I место - 10000 рублей II место - 9000 рублей III место - 8000 рублей
*Победа в номинации – 50% от указанной суммы за 3 место			

15.2 Участие (с докладами) в очных конференциях, семинарах и в других мероприятиях

Уровень организации	Поселковый уровень Муниципальный уровень	Федеральный уровень Окружной уровень
1000 рублей	2000 рублей	3000 рублей

16. Высокие результаты участия в общественно – значимых мероприятиях:

Уровень организации Поселковый уровень	Муниципальный уровень	Окружной уровень Федеральный уровень
участие – 500 рублей I место - 1000 рублей II место - 800 рубле III место - 700 рублей	участие– 700 рублей I место - 1500 рублей II место- 1200 рублей III место - 1000 рублей	участие – 1000 рублей I место - 3000 рублей II место - 2500 рублей III место - 2000 рублей

17. Взаимодействие и сотрудничество с российскими и международными организациями, общественными объединениями, негосударственными и немунципальными организациями – до 5000 рублей.

18. За качественную подготовку и проведение мероприятия на базе образовательной организации (заместители директора):

- 18.1 образовательный уровень 1000 рублей
- 18.2 поселкового уровня – 2000 рублей
- 18.3 районного уровня – 3000 рублей;
- 18.4 окружного уровня – 4000 рублей;
- 18.5 всероссийского (международного уровня)- 5000 рублей.

19. За содействие в организации проведения мероприятий:

- 19.1. образовательный уровень 1000 рублей
- 19.2. поселкового уровня – 2000 рублей
- 19.3. районного уровня – 3000 рублей;
- 19.4. окружного уровня – 4000 рублей;
- 19.5. всероссийского (международного уровня) - 5000 рублей.

20. Наличие предложений в виде проектов нормативных правовых актов принятых в установленном порядке направленных на совершенствование и (или) приведение

нормативной базы нормам действующего федерального законодательства.

- 20.1. Разработка и внедрение не входящих в круг обязанностей документов, успешно прошедших экспертизу новых локальных актов - 1000 рублей;
- 20.2. Разработка и внедрение не входящих в круг обязанностей документов, успешно прошедших экспертизу новых локальных актов программ - 2000 рублей.
21. Подготовка документации по запросу контролирующих органов - 1000 рублей.
22. Подотчетным лицам по итогам внешних проверок, экспертиз, при положительном отзыве контролирующей организации – 5000 рублей.
23. Руководство профсоюзным комитетом – 1000 рублей (по факту деятельности).
24. Руководство проблемной творческой группы педагогов – 2000 рублей (по факту).
25. Руководство детским объединением (клубом)- 1000 рублей (по факту).
26. Руководство ресурсным центром – 2000 рублей в месяц.
27. Выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных обязанностей:
 - 27.1. выполнение обязанностей заместителя директора – до 5000 за месяц;
 - 27.2. выполнение обязанностей директора во время отпуска, больничного листа – до 10000 рублей в месяц;
 - 27.3. специалистам, служащим, - до 5 000 рублей.
28. Выполнение поручений и особо важных работ – до 10 000 рублей.
29. Заместителям директора по результатам учебного полугодия при условии стабильности или повышения качества образования по направлениям деятельности, входящим в должностные обязанности – до 5000 рублей за ставку (при наличии средств).
30. Классным руководителям по результатам отчётного периода при условии стабильности и повышения качества обучения класса – до 1000 рублей.
31. Классным руководителям за 100% охват обучающихся питанием с привлечением средств родителей – 1000 рублей.
32. Работа в комиссии по оценке качества труда работников учреждения:
 - 32.1. председателю комиссии – 500 рублей за работу по разовым выплатам (по факту деятельности), 1500 рублей за работу по постоянным выплатам;
 - 32.2. секретарю комиссии- 500 рублей (по факту деятельности).
33. Руководство районным методическим объединением (по факту деятельности) – до 700 рублей.
34. Высокие результаты по итогам независимой оценки качества образовательной деятельности организации: уровень ХМАО и выше – до 20 000 рублей.
35. Организация сопровождения районных команд обучающихся на мероприятия регионального и выше уровней – до 2000 рублей.
36. Оперативное реагирование и устранение последствий чрезвычайных ситуаций – 1000 рублей.
37. Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году:
 - руководители – 5 000 рублей.
 - Специалисты, служащие и рабочие – 3 000 рублей.
38. Другие выплаты, в том числе премирование к праздничным датам.
39. Экономия разовых выплат из фонда стимулирующих выплат суммируется и может быть использована для выплат стимулирующего характера работникам учреждения в конце учебного и календарного года, для единовременного премирования работников к юбилейным и праздничным датам.

**Порядок работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Белоярская средняя общеобразовательная школа № 3»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок создания и деятельности комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее по тексту – комиссия) образовательной организации.

1.2. Комиссия создается для оценивания результатов выполненной работы работников образовательной организации и эффективного распределения фонда стимулирующих выплат.

2. Основные задачи и компетенция комиссии

2.1. Стимулирование профессиональной деятельности работников, усиление материальной заинтересованности работников в повышении результативности труда.

2.2. Установление размера стимулирующих выплат из фонда стимулирующих выплат.

2.3. Обеспечение объективности принимаемых решений и соблюдения порядка проведения процедуры оценивания результатов выполненной работы работников.

2.4. В компетенцию комиссии входит:

2.4.1. Оценка результатов выполненной работы работников в соответствии с критериями оценки результатов выполненной работы.

2.4.2. Определение «стоимости» одного балла.

2.4.3. Определение размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам.

2.4.4. Определение размера стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам.

2.4.5. Рассмотрение ходатайств директора, заместителей директора, председателя профсоюзного комитета, председателя управляющего совета об установлении стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам при выполнении услуг (работ), юбилейных дат образовательной организации и т.п.

2.4.6. Рассмотрение заявлений работников.

2.4.7. Проверка достоверности материалов, предоставляемых в комиссию.

2.4.8. Информирование работников учреждения, общественности о работе комиссии.

3. Состав и регламент работы комиссии

3.1. Комиссия:

3.1.1. Формируется из работников учреждения, представителей профсоюзного комитета.

3.1.2. Утверждается приказом директора учреждения.

3.1.3. Комиссия на своем первом заседании избирает из своего состава председателя и заместителя председателя комиссии большинством голосов от числа членов комиссии, что фиксируется в протоколе заседания комиссии. В периоды временного отсутствия председателя комиссии обязанности председателя выполняет заместитель председателя комиссии.

3.2. Заседания комиссии проводятся не менее двух раз в текущем учебном году (август, ноябрь). При необходимости заседания комиссии могут проводиться чаще.

3.3. Ход заседания комиссии протоколируется, протокол подписывается всеми членами комиссии, решения комиссии носят обязательный характер.

4. Функции комиссии

4.1. Рассмотрение материалов, представленных в комиссию (статистических данных, результатов диагностик, опросов, других методов мониторинга, а также самоанализа деятельности работников и внешней оценки).

4.2. Принятие решений об установлении размера стимулирующих выплат работникам.

5. Решения комиссии и их реализация

5.1. Решение принимается большинством голосов открытым голосованием и считается принятым, если в голосовании участвовало не менее половины состава комиссии; при равенстве голосов решение считается принятым в пользу работника.

5.2. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.

5.3. На основании решения комиссии издается приказ директора образовательной организации об установлении размера стимулирующих выплат работникам из фонда стимулирующих выплат.

5.4. Трудовые споры по вопросам установления размера стимулирующих выплат работникам из фонда стимулирующих выплат рассматриваются в комиссии по трудовым спорам, в судах в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6. Права и обязанности членов комиссии

6.1. Члены комиссии имеют право принимать участие в оценке результатов выполненной работы работников, в установлении и изменении размера стимулирующих выплат работникам из фонда стимулирующих выплат.

6.2. Члены комиссии обязаны:

- выполнять решения комиссии, поручения председателя или его заместителя;
- обеспечивать объективность принимаемых решений;
- не разглашать сведения о персональных данных работников;
- руководствоваться настоящим положением.