

АДМИНИСТРАЦИЯ СУРГУТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ХАНТЫ - МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«Лянторская средняя общеобразовательная школа № 4»
(МБОУ «Лянторская СОШ № 4»)**

ПРИКАЗ

«21» января 2022 г.
г.п. Лянтор

№ 42

Об утверждении локальных актов учреждения

В соответствии с 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 молодёжной политики администрации Сургутского района» (с изменениями), на основании решения общего собрания работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа № 4» (протокол от 20.01.2022г. №1)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить локальные акты:

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа № 4» в новой редакции (приложение 1).

1.2. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа № 4» (приложение 2).

1.3. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа №4» (приложению 3).

1.4. Порядок установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа № 4» (приложение 4).

1.5. Порядок работы Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа № 4» (приложению 5).

2. Считать утратившими силу приказы школы от 30.06.2017 года №482 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа №4»» (с изменениями от 19.02.2018г. №130, от 16.11.2018г. № 919, от 26.04.2019г. № 344, от 18.03.2020г. №194, от 07.07.2020г. №305, 02.07.2021г. № 353, от 25.11.2021г. № 715).

3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.02.2022 года.

4. Контроль исполнения приказа (постоянно) оставляю за собой.

Директор школы

Данные электронной подписи
Владелец: Саютина Ольга Яковлевна
Организация: МБОУ "ЛЯНТОРСКАЯ СОШ № 4", 8623002770
861701001
Подписано: 21.01.2022 10:11

О.Я.Саютина

Данные сертификата
Серийный номер: 3582A4B4D92DE194B1207F631DF452A889BCD3C9
Срок действия: 07.09.2021 13:42 (МСК) - 07.12.2022 13:42 (МСК)

Документ подписан электронной подписью

**Положение о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лянторская средняя общеобразовательная школа № 4»**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа № 4» (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа № 4» (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 образовательной организации.

1.3. Положение устанавливает схемы расчётов должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты.

1.4. Схема расчётов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 540 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 № 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 № 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. 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.

1.7. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.8. Размер минимальной заработной платы работника образовательной 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».

1.9. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями руководителя, 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).

1.10. 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.

1.11. 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.

1.12. Индексация заработной платы производится в соответствии с действующим законодательством.

2. Схема расчёта должностных окладов

2.1. Схема расчёта должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений образовательной 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:

$ДО = НУ + НК + СЗП \times БК \times КТ \times (КСР + КК + КМУ + КУУ + 1)$, 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 образовательной 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:

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

$ДО = НУ + СЗП \times БК \times КТ \times (КСР + КК + 1)$, 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, руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих, рабочих 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
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, 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) "бакалавр"	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18

3.2. Коэффициент территории устанавливается в размере - 1,0 (городская местность);

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

Размеры коэффициентов специфики работы

Таблица 3

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1. Работа в общеобразовательной организации: - руководителей; - специалистов (кроме педагогических работников); - служащих	0,109 0,35 0,3
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, языков КМНС, родной язык и родная литература (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05 0,05 0,10
3. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
4. Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
5. Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
6. Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
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

8. Работа педагогических работников, связанная с реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
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
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
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
12. Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
13. Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
14. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
15. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
16. Работа, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности: - педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,20
17. Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
18. Работа педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, социального педагога в общеобразовательной организации (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25

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, руководителям структурных подразделений образовательной 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, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
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», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почётные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почётные 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
почётные звания	0,15

почётные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
почётные 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 «Почётный работник...», почётное звание «Почётный 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, руководителям структурных подразделений организации, на основе отнесения организации к группе по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей устанавливается приказом департамента образования и молодежной политики администрации Сургутского района 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, руководителям структурных подразделений образовательной организации, на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления. Коэффициент уровня управления применяется к должностному окладу на ставку работы по должности.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 7

Уровень управления	Должность по уровням управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	Директор	1,05
Уровень 2	Заместитель директора	0,85
Уровень 3	Руководитель структурного подразделения: - заведующий хозяйством -заведующий библиотекой	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 образовательной организации (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана 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 8.1, устанавливаются рабочему в зависимости от типа образовательной организации, вида деятельности рабочих

Размеры коэффициентов специфики работы рабочему

Таблица 8.1

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

В случае если рабочий по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящуюся к нескольким видам деятельности, указанным в таблице 8.1, 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 объёме 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 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 объёма 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, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы.

6.2. 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 09.12.2004 № 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».

6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объёма 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) объёма дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 9.

Перечень и размеры компенсационных выплат

Таблица 9

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, 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	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

		часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	
3	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный 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
4	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором	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 и объёма (нормы) выполняемой работы
5	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз
6	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50%	«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	Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, реализующим 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 - 4 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 приравнённых 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, реализующим 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 в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов в 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 № 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"

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:

$$\text{ФСВ} = (\text{ФДО} + \text{ФТС} + \text{ИВ} + \text{ФКВ}) \times 20\% \times (\text{РК} + \text{СН} + 1),$$
 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 начисленных 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:

$ФСР = ФСВ - ФСР_{рук}$, где:

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

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФСР_{рук} - 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 закрепляется в локальном нормативном акте образовательной организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом образовательной организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом департамента образования и молодежной политики администрации Сургутского района.

7.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом образовательной организации в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным департаментом образования и молодежной политики администрации Сургутского район.

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

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности работников индикатор представлен 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 индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых

показателей эффективности деятельности образовательной организации и отдельных категорий работников.

Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ закрепляется в локальном нормативном акте образовательной организации.

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

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% от должностного оклада на срок не менее полугода, с даты приёма на работу.

7.7. Дополнительно в образовательной организации может быть установлена единовременная стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. Для эффективного использования в качестве инструмента оценки результатов выполненной работы работниками показатель представлен в баллах. Порядок и условия предоставления стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) определяется локальным нормативным актом образовательной организации.

Конкретный 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.

Премияльная 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 образовательной организации.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется на основании приказа работодателя в размерах, согласованных с департаментом образования и молодёжной политики администрации Сургутского района.

7.8.1. Перечень показателей и условий для премирования работников образовательной 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.

7.8.2. 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 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, нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы в случае введения на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, 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, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

7.8.3. Руководитель образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом вправе снижать размер премии по результатам работы за квартал, год.

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

Таблица 10

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объёма выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов	до 20%
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%

Снижение размера премии по результатам работы за квартал, год оформляется приказом руководителя образовательной организации, основанием для издания приказа может являться представление (служебная, докладная записка и т.п.) непосредственного руководителя работника.

В целях принятия обоснованного решения до издания соответствующего приказа с работника запрашивается объяснительная записка.

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

7.10. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12 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, руководители структурных подразделений, педагогические работники			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-100% (для вновь принятых на срок не менее полугода не менее 15% от должностного оклада)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, с даты приёма на работу
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, год	В размерах, согласованных с департаментом образования и молодежной политики администрации Сургутского района	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
2.4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год	В размерах, согласованных с департаментом образования и молодежной политики администрации Сургутского района	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 образовательной организации осуществляется с учётом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя образовательной организации в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом образовательной 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:

$ФСРук = ФСВ \times Кфр$, где:

ФСРук – фонд стимулирования руководителя;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

Кфр - коэффициент фонда руководителя.

Размеры коэффициентов фонда руководителя

Таблица 12

Количество штатных единиц в образовательной организации	Размер коэффициента фонда руководителя
До 50	0,17
От 50 до 100	0,13
От 100 до 250	0,10
От 250 до 500	0,06
От 500 и выше	0,04

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 образования и молодёжной политики администрации Сургутского района 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 руководителя образовательной организации утверждается приказом департамента образования и молодёжной политики администрации Сургутского района.

Премия по итогам работы за квартал, год в полном размере выплачивается руководителю образовательной организации, который проработал 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 руководителю образовательной организации, проработавшему в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района неполный календарный квартал, год:

- вновь принятому;
- приступившему к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности;
- находящемуся 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 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, нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы в случае введения на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, 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, уволенному в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты

по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей пункта 7.10. 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 руководителю, заместителям руководителя образовательной организации 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 руководителем, его заместителями 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 руководителем, его заместителями по любому 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).

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 образовательной организации, 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 образовательной организации работникам, состоящим в штате образовательной организации на дату подписания и (или) издания приказа руководителя, 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 руководителя. 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 руководителя 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 руководителю, заместителям руководителя, 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 образовательной 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

№ 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

Приложение 2
к приказу от 21.01.2022г.
№42

**Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
из фонда стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лянторская средняя общеобразовательная школа № 4»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа №4» (далее – Учреждение), повышения интенсивности и высоких результатов работы, развития 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 работников (далее - ежемесячные стимулирующие выплаты).

1.4. Фонд стимулирующих выплат представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и выплаты в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения.

2. Состав и основные принципы распределения фонда стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты в фонде стимулирования работников выделяется фонд ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы в размере 85%.

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

3.1. Определение размеров стимулирующих выплат работникам осуществляется с использованием структурного метода.

В основу структурного метода положено пропорциональное деление фонда стимулирующих выплат работникам на части в соответствии со структурой штатной численностью образовательной организации. Фонд стимулирующих выплат состоит из четырёх частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании образовательной организации:

- специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью (прочие специалисты), и служащие;
- рабочие.

Для расчёта размера фонда стимулирования работников структурным методом применяется следующая формула:

$ФСР = ФСР_{псс} + ФСР_{раб}$, где:

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

ФСР_{псс} - фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, относящихся к категории работников "специалисты" (специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью (прочие специалисты) и "служащие";

ФСР_{раб} - фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, относящихся к категории работников "рабочие".

3.2. Условия премирования и размеры стимулирующих выплат работникам за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления стимулирующих выплат работникам (приложения 1 – 2 к настоящему Порядку). Перечень критериев является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.

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

3.4. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере.

Установление размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится не реже одного раза в год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников образовательной организации.

3.5. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника за интенсивность и высокие результаты работы производится в следующем порядке:

- проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников учреждения;

- определение суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу: сумма средств фонда стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории;

- расчёт стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы одного работника производится путём умножения суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу на количество баллов, которое набрал работник.

3.6. 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 образовательной организации:

- специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью,

- служащим,

- рабочим.

3.7. 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 временной нетрудоспособности, ежемесячная стимулирующая 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.

3.8. Поощрительные выплаты по результатам выполненной работы распределяются комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия), состав которой утверждается приказом директора. Заседания Комиссии проводятся два раза в течение года на заседаниях, проводимых в сентябре (за период с февраля по август включительно) и феврале (за период с сентября по январь включительно). При необходимости заседания Комиссии могут проводиться чаще (для распределения ежемесячных стимулирующих выплат). Работа Комиссии осуществляется в соответствии с Порядком работы Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам за интенсивность и высокие результаты работы.

3.9. Субъективную оценку своего труда проводит работник при заполнении «оценочного листа» согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам (приложения 1 – 2 к настоящему Порядку) и предоставляет в Комиссию. Информацию, необходимую для оценки труда работника по объективным показателям, предоставляет в «оценочном листе» работника администрация учреждения.

Председатель комиссии представляет в Комиссию итоговый оценочный лист о результатах профессиональной деятельности всех работников, являющихся основанием для их премирования. Итоговый оценочный лист включает в себя разделы:

- структура фонда стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы на данный период;

-сводный «бальный» список работников учреждения с определением «стоимости» 1 балла (сумма средств фонда стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников учреждения, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории) и расчетом стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы каждому работнику путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

3.10. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных «оценочных листов» работников в части соблюдения установленных настоящим Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления нарушений, представленные результаты возвращаются для исправления и доработки.

3.11. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

С момента опубликования итогового оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

3.12. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.13. По истечении 10 дней решение Комиссии об утверждении итогового оценочного листа вступает в силу.

3.14. После принятия решения Комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам издается приказ директора об утверждении размеров стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы по результатам работы работникам на соответствующий период (сентябрь – январь включительно и февраль - август включительно) с указанием периодичности выплаты (ежемесячно в течение соответствующего периода).

3.15. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат:

№	Критерии	Процент снижения премии от общего допустимого объема выплаты работнику (%)
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, приказов (на период: один месяц)	До 20

4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации (на период: один месяц)	До 20
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований (на период: три месяца)	До 100
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу (на период: три месяца)	До 100
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса (на период: два месяца)	До 100
8.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса (на период: два месяца)	До 100
9.	Нарушение финансовой дисциплины (на период: два месяца)	До 50
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами (на период: два месяца)	До 100

3.16. Снижение размера или лишение ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы оформляется приказом директора учреждения, в период не позднее одного месяца со дня обнаружения факта нарушения, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, основанием для издания приказа может являться представление (служебная, докладная записка и т.п.) непосредственного руководителя работника. В целях принятия обоснованного решения до издания соответствующего приказа с работника запрашивается объяснительная записка.

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

**Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы
прочие специалисты, служащие
(системный администратор, специалист по персоналу, специалист по охране труда, специалист по закупкам, лаборант,
делопроизводитель, секретарь – администратор)**

№ п/п	Показатели результата деятельности	Критерии	Баллы	Оценка (значение, методика расчета)
1	Делопроизводитель, секретарь - администратор			
	1. Обеспечение своевременного ведения делопроизводства	1.1. Учет и хранение школьной документации	5	Обеспечение качественного учета, регистрации и хранения документов..
		1.2. Ведение школьного делопроизводства	5	Обеспечение качественной подготовки документов, правильность их составления, согласования и оформления, своевременность выполнения указаний администрации по оформлению текущих документов
	2.Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	Соблюдение инструкций по ОТ	10	Оценивается Отсутствие нарушений в области исполнения инструкций по охране труда
	3 Эффективность деятельности	Исполнительская дисциплина	10	Оценивается качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.
	4 Особые условия труда	Выполнение сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей (расширение функциональных обязанностей)	10	Высокая результативность сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей
	5 Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей, учащихся	10	
	Максимальное количество баллов:		50	
2	Специалист по персоналу			
	1. Обеспечение процесса оформления трудовых правоотношений	Наличие правил внутреннего трудового распорядка	5	Оценивается наличие: - согласованы ли с председателем ПК; - утверждены ли директором; - наличие приказа ; - ознакомлены ли все сотрудники с правилами под роспись.
		Наличие должностных инструкций	5	Оценивается их соответствие: Трудовому Кодексу РФ; - Закону РФ « Об образовании». - Типовому положению об ОУ; - Тарифно-квалификационным характеристикам (требованиям) по должностям работников учреждений образования; - Уставу ОУ;

				- Утверждены директором; - ознакомлены ли сотрудники с инструкцией под роспись)
		Наличие приказов по личному составу	5	- оформление приказов; сроки; ответственные; роспись ознакомления
		Ведение трудовых книжек:	5	Соответствии с инструкции ; Наличие записей об аттестации работников ; Соответствие наименования должностей со штатным расписанием; Роспись ознакомления с записями в трудовой книжке.
		Трудовые договора их соответствие нормативным документам.	5	Сроки заключения Трудовому Кодексу РФ; - Закону РФ « Об образовании». - Типовому положению об ОУ; - Тарифно-квалификационным характеристикам (требованиям) по должностям работников учреждений образования; - Уставу ОУ;
		Наличие графика отпуска.	5	сроки; ответственные; роспись ознакомления
	2.Взаимоотношения по должности с организациями	Ведение работы с пенсионным фондом	10	назначению пенсии работникам предоставление ежегодных сведений по работникам
		Ведение работы с районным военкоматом	10	учет военнообязанных работников
Максимальное количество баллов:			50	
3	Специалист по охране труда			
1. Создание здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда и техники безопасности.	1.1. Текущее и перспективное планирование деятельности коллектива по охране труда	5	Оценивается наличие: - наличие плана мероприятий по улучшению условий труда;	
	1.2. Разработка необходимой документации по охране труда и технике безопасности;	5	Оценивается наличие: Инструкций по охране труда; Положений ; Приказов	
	1.3.Осуществление систематического контроля за соблюдением требований охраны труда и техники безопасности	5	Оценивается наличие: Приказа, справки о проведении контроля за соблюдением требований охраны труда и техники безопасности	
	1.4.Работа по проведению вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте	5	Оценивается наличие: Наличие программы вводного инструктажа	
	1.5. Мероприятия по оснащению учебных кабинетов и других помещений школы в соответствии с требованиями охраны труда и техники безопасности;	5	Оценивается наличие: Инструкций по охране труда, приказов, положений.	
	1.6.Мероприятия по предупреждению несчастных		Оценивается наличие:	

		случаев	5	План мероприятий по предупреждению несчастных случаев;
		1.7. Организация и проведение семинаров, занятий по обучению работников и учащихся	5	Уровень проведения семинаров, занятий по обучения работников и учащихся
		1.8. Организация и проведение практических занятий, тренировок и учений при угрозе ЧС	5	Уровень и проведения практических занятий тренировок и учений
	2. Эффективность Управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина	5	Оценивается качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.
	3. Особые условия труда	Выполнение сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей (расширение функциональных обязанностей)	5	Высокая результативность сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей
	Максимальное количество баллов		50	
4	Системный администратор			
	1. Создание условий для проведения учебного процесса	1.1. Мероприятия по осуществлению систематического обслуживания компьютеров и сервера	15	Оценивается: обслуживание персональных компьютеров и оргтехники, установка и поддержка работы различных версий ОС Windows и серверного программного обеспечения
	2. Эффективность деятельности	2.1. Исполнительская дисциплина	10	Оценивается качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.
	3. Соблюдение безопасных условий труда	3.1. Соблюдение инструкций по ОТ	10	Оценивается Отсутствие нарушений в области исполнения инструкций по охране труда
	4. Особые условия труда	4.1. Выполнение сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей (расширение функциональных обязанностей)	15	Высокая результативность сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей
	Максимальное количество баллов:		50	
5	Лаборант			
	1. Создание условий для проведения учебного процесса	1.1. Организации и проведения учебных занятий	6 6 10 6	Оценивается : обеспеченность обучающихся при выполнении лабораторных и практических работ необходимыми для их проведения оборудованием, материалами, реактивами и т.п.; учет и контроль за используемым оборудованием соблюдение требований по хранению и уничтожению оборудования, материалов, реактивов и т.п. своевременная подача заявки на списание оборудования, приобретение оборудования
	2. Эффективность деятельности	2.1. Исполнительская дисциплина	6	Оценивается качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.
	3. Соблюдение безопасных	3.1. Соблюдение инструкций по ОТ	6	Оценивается

	условий труда			Отсутствие нарушений в области исполнения инструкций по охране труда
	4. Особые условия труда	Выполнение сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей (расширение функциональных обязанностей)	10	Высокая результативность сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей
	Максимальное количество баллов:		50	
6	Специалист по закупкам			
	1. Создание условий для организации закупочной деятельности	1.1. Организации и проведения закупочной деятельности.	5 5 5 10	Оценивается : Наличие плана закупок; Наличие плана графика; Наличие приказов; Соблюдение законодательства в сфере закупок при составлении плана закупок, плана графика, контрактов.
	2. Эффективность деятельности	2.1. Исполнительская дисциплина	10	Оценивается качественное ведение документации, своевременное предоставление и размещение на официальном сайте материалов, отчетов и др.
	3. Соблюдение безопасных условий труда	3.1. Соблюдение	5	Оценивается Отсутствие нарушений в области исполнения инструкций по охране труда
	4. Особые условия труда	Выполнение сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей (расширение функциональных обязанностей)	10	Высокая результативность сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей
	Максимальное количество баллов:		50	

Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы рабочим
(уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, вахтёр, сторож)

№ п/п	Критерии	Показатели	Количество баллов	Максимальное количество баллов
Уборщик служебных помещений				
1	Содержание помещений, территории в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений, территории	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещений, территории со стороны заведующих помещениями, администрации, контролирующих органов	10б	10 б
2.	Проведение генеральных уборок	Осуществление не реже 1 раза в неделю. 1 раз в четверть – проведение единого санитарного дня.	5б	8б
		Содержание в чистоте рабочего инвентаря и оборудования.	3б	
3.	Участие в подготовке школы к новому учебному году	Качество выполнения ремонтных работ	10б	10б
4.	Выполнение сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей (расширение функциональных обязанностей)	Высокая результативность сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей	7 б	7 б
5.	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	Неукоснительное соблюдение безопасных условий труда	10 б	10 б
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей, учащихся	5б	5 б
Итого:			50 баллов	
Сторож , вахтер				
1.	Обеспечение оптимального уровня охраны школьного здания	Осуществление наружного и внутреннего обхода здания школы не менее 3-х раз за смену. Предотвращение порчи и хищений имущества школы в период дежурства	5б 10	15б
2.	Ответственное отношение к правилам внутреннего трудового распорядка	Своевременный прием и сдача дежурства с соответствующей записью в журнале.	5б	10б

		Соблюдение режима хранения и учета, передачи ключей всеми работниками школы	5б	
3.	Соблюдение безопасных условий труда	Неукоснительное обеспечение безопасного функционирования электрооборудования и коммуникаций	10б	10б
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны, особенно в выходные и праздничные дни, со стороны администрации, контролирующих органов	10б	15 б
		Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей, учащихся	5б	
Итого:			50 баллов	

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Своевременное выполнение заявок по установлению технических неполадок. Отсутствие невыполненных заявок.	10б	10б
2.	Периодический осмотр состояния здания и помещений, технический осмотр и ремонт оборудования	Своевременное проведение осмотра и комплексного обслуживания здания и помещений	10б	10б
3.	Участие в подготовке школы к новому учебному году	Осуществление текущего ремонта	10б	10б
4.	Выполнение сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей (расширение функциональных обязанностей)	Высокая результативность сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей	7 б	7 б
5.	Соблюдение безопасных условий труда	Неукоснительное обеспечение безопасного функционирования электрооборудования и коммуникаций	6б	6 б
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей, учащихся	7б	7б
Итого:			50 баллов	

Гардеробщик

1.	Прием и хранение верхней одежды	Сохранность верхней одежды уч-ся	10б	10б
2.	Содержание помещения гардероба в чистоте и порядке	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещения гардероба со стороны администрации, контролирующих органов.	10б	10б
3.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году	Осуществление текущего ремонта	10б	10б
4.	Выполнение сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей (расширение функциональных обязанностей)	Высокая результативность сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей	7 б	7 б

5.	Соблюдение безопасных условий труда	Неукоснительное обеспечение безопасного функционирования электрооборудования и коммуникаций	6б	6 б
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей, учащихся	7б	7б
Итого:			50 баллов	

**Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ
из фонда стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лянторская средняя общеобразовательная школа №4»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа №4» (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 установления выплаты за качество выполняемых работ из фонда стимулирующих выплат работникам (далее – ежемесячные стимулирующие выплаты) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников учреждения (заместители руководителей второго и третьего уровня и педагогические работники).

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

1.4. Фонд стимулирующих выплат представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и выплаты в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам

2. Состав и основные принципы распределения фонда стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты в фонде стимулирования работников выделяется фонд ежемесячных стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, которые связаны с возможными достижениями, сложно прогнозируемыми в планируемом периоде в размере 85%.

**3. Порядок определения размеров стимулирующих выплат
за качество выполняемых работ**

3.1. Определение размеров стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам осуществляется с использованием структурного метода.

В основу структурного метода положено пропорциональное деление фонда стимулирования работников на части в соответствии со структурой штатной численности образовательной организации. Фонд стимулирования работников состоит из четырёх частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании образовательной организации:

- руководители второго и третьего уровней (заместители директора, заведующий хозяйством);

- специалисты (педагогические работники).

Руководителям 2-3 уровней учреждения за качество выполняемых работ производятся стимулирующие выплаты в том числе по совмещаемой должности.

Для расчёта размера фонда стимулирования работников структурным методом применяется следующая формула:

$ФСР = ФСР_{рук} + ФСР_{пр}$, где:

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

ФСРрук - фонд стимулирования работников за качество выполняемых работ, относящихся к категории работников "руководители" (второго и третьего уровней);

ФСРпр - фонд стимулирования работников за качество выполняемых работ, относящихся к категории работников "специалисты" (педагогические работники).

3.2. Условия премирования и размеры стимулирующих выплат работникам за качество выполняемых работ устанавливаются согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления стимулирующих выплат работникам (приложения 1 – 2 к настоящему Порядку). Перечень критериев является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.

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

3.4. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или 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 работников учреждения.

3.5. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника за качество выполняемых работ, производится в следующем порядке:

- проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников учреждения;

- определение суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу: сумма средств фонда стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории;

- расчёт стимулирующих выплат за качество выполняемых работ одного работника производится путём умножения суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу на количество баллов, которое набрал работник.

3.6. Вновь принятым работникам, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, а также по окончании длительного периода временной нетрудоспособности стимулирующая выплата устанавливается за качество выполняемых работ в размере не менее 15% от должностного оклада на срок не менее полугода с даты приёма (выхода) на работу.

3.8. Поощрительные выплаты по результатам выполненной работы распределяются Комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), состав которой утверждается приказом директора. Заседания Комиссии проводятся не менее двух раз в текущем учебном году (сентябрь, февраль). При необходимости заседания Комиссии могут проводиться чаще (для распределения единовременных выплат). Работа Комиссии осуществляется в соответствии с Порядком работы Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам.

3.9. Субъективную оценку своего труда проводит работник при заполнении «оценочного листа» согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления стимулирующих выплат работникам (приложения 1 – 2 к настоящему

Порядку) и предоставляет в Комиссию. Информацию, необходимую для оценки качества труда работника по объективным показателям, проставляет в «оценочном листе» работника администрация учреждения.

Председатель комиссии представляет в Комиссию итоговый оценочный лист о результатах профессиональной деятельности всех работников, являющихся основанием для их премирования. Итоговый оценочный лист включает в себя разделы:

- структура фонда стимулирующих выплат на данный период;
- сводный «бальный» список работников учреждения с определением «стоимости» 1 балла (сумма средств фонда стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников учреждения, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории) и расчетом стимулирующих выплат за качество выполняемых работ каждому работнику путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

3.10. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных «оценочных листов» работников в части соблюдения установленных настоящим Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления нарушений, представленные результаты возвращаются для исправления и доработки.

3.11. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

С момента опубликования итогового оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

3.12. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.13. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении итогового оценочного листа вступает в силу.

3.14. После принятия решения Комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам издается приказ директора об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы работникам на соответствующий период (сентябрь – январь включительно или февраль - август включительно) с указанием периодичности выплаты (ежемесячно в течение соответствующего периода).

**Критерии оценивания эффективности деятельности руководителей второго и третьего уровней
для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

Заместители руководителя 2 уровня

Заместитель директора по организации образовательной деятельности

№ п/п	Показатели результата деятельности	Критерии	Баллы	Оценка (значение, методика расчета)
			До 13	
1.	Доступность общего образования	1.1. Организация учета детей, подлежащих обязательному обучению	2 1	- участие в создании базы данных о проживающих на территории г. Лянтор (микрорайона) детей, подростков в возрасте от 0 до 18 лет -полнота, своевременность внесения дополнений, изменений (сентябрь, январь)
		1.2. Охват детей, подлежащих обязательному обучению общим образованием по ступеням (начальное, основное общее и полное среднее)	4 2	- полнота охвата детей и подростков подлежащих обязательному обучению - снижение коэффициента выбытия учащихся (отсев), соблюдение законодательства
		1.3. Организация и контроль предпрофильной подготовки и профильного обучения.	2 2	- предпрофильная подготовка; - профильное обучение
2.	Качество образования в учреждении		До 70	
		2.1. Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости и качества в сравнении с предыдущим периодом	5 5	Оценивается в сравнении с предыдущим периодом - стабильная или положительная динамика процента успеваемости – 5 баллов; - стабильная или положительная динамика процента качества обучения – 5 баллов
		2.2. Снижение коэффициента повторного обучения (доля второгодников по ступеням):	10	Оценивается снижение доли (в сравнении с предыдущим периодом): - в 1 - 4 классах; - в 5 - 9 классах; - в 10 - 11 классах.
		2.3. Результаты предметных олимпиад	5	Оценивается подготовка, организация, проведение и результативность.
		2.4. Результаты интерактивных олимпиад, конкурсов, конференций .	10	Оценивается подготовка, организация, проведение и результативность.
		2.5. Контроль за эффективностью работы членов методических объединений:	4	Эффективность работы с членами методических объединений
		2.6. Участие в работе образовательного учреждения в инновационном (экспериментальном) режиме	10 5	При оценивании учитываются результаты экспертизы (экспертное заключение-положительное или отрицательное, выданы рекомендации): - внешняя экспертиза - внутренняя экспертиза

		2.7. Участие в разработке внутришкольной системы мониторинга (на компьютерной основе) качества предоставляемых образовательных услуг	3 5	- контроль за ведением внутришкольной системы мониторинга - использование данных психологического мониторинга (электронной модели) в работе
		2.8. Работа по профилактике пропусков учебных занятий.	3	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения кол-ва пропусков уроков уч-ся без уважительной причины: -при отсутствии пропусков без уважительной причины-2б; -при наличии положительной динамики в сторону уменьшения- 1б
		2.9. Самообразование (повышение квалификации, профессиональная подготовка)	5	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования: -очное обучение 3 б -дистанционное обучение-1б
3.	Сохранение здоровья участников образовательного процесса		До 15	
		3.1. Создание условий для инклюзивного образования	2 2 2	Оценивается: - анализ использования индивидуального подхода педагогических работников при организации обучения детей с ограниченными возможностями здоровья - организация дистанционной формы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья - соблюдение выполнения закона РФ «Закона об образовании в РФ» по предоставлению различных форм получения образования и обучения в ОУ.
		3.2. Создание условий для проведения внутришкольных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	2 2	При оценивании учитываются: - анализ внедрения здоровьесберегающих технологий учителями – предметниками в учебно - воспитательный процесс - мониторинг ведения спецпредметов (уроки здоровья, физкультурно-оздоровительные занятия и др.), реализации программ спецкурсов
		3.3. Обеспечение режима дня и правил техники безопасности учебно-воспитательного процесса.	5	Организация выполнения обучающимися режима дня и правил ТБ
4.	Качество воспитательной работы в образовательном учреждении		До 52	
		4.1. Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и УВД, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися.	4	Оценивается отсутствие или снижение доли обучающихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних и УВД, отсутствие преступлений и правонарушений, совершённых обучающимися (в сравнении с предыдущим периодом)
		4.2.Создание и поддержание благоприятного психологического климата (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе обучающихся	4	Мониторинг результатов уровня удовлетворённости школьной жизнью
		4.3.Организация внеурочной деятельности обучающихся по учебному предмету, уровень сформированности социальной компетентно- сти и личностных качеств.	5	Оценивается контроль за ведением занятий внеурочной деятельности
		4.4. Рост уровня включения семьи в учебно-воспитательный процесс	4	Оценивание производится на основании индивидуальной работы с родителями

5.	Эффективность деятельности педагогических работников	5.1. Результаты внутришкольного контроля эффективности деятельности педагогических работников	5	Оценивается наличие (отсутствие) предписаний, замечаний (не устраненных по вине педагогического работника) со стороны администрации школы, управления образования, других контролирующих органов выполняющих контрольные функции
		5.2. Аналитическая деятельность педагогического работника	5	Оценивается соответствие материалов по состоянию дел по учебным предметам, классам
		5.3. Позитивное отношение родителей, выпускников, местного сообщества к деятельности педагогического работника	5	Оценивается по представлению управляющего совета школы и при наличии социометрических данных
		5.4. Исполнительская дисциплина	5	Оценивается качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.
		5.5. Эффективное использование современных информационных технологий в учебно-воспитательном процессе и управлении школой, в том числе участие в работе школьного сайта	5	Оценивается динамика изменений, происходящих в образовательном учреждении
		5.6. Ведение электронного журнала	5	Контроль своевременности заполнения и ведения электронного журнала учителями - предметниками.
		5.7. Результаты внутришкольного контроля осуществления образовательного процесса.	5	Контроль за проведением урочных и внеурочных учебных занятий учителями – предметниками.
		5.8. Ведение школьного сайта	5	Оценивается своевременное размещение информации на школьном сайте
	Максимальное количество баллов:		До 150	

Заместитель директора по организации воспитательной работы

№ п/п	Показатели эффективности деятельности ОО	Показатели эффективности деятельности педагогических работников ОО	Баллы	Оценка (значение, методика расчета)
			До 20	
1.	Обеспечение высокого качества образования ОО	1.1. Организация учета детей, подлежащих обязательному обучению	3	Оценивается участие в создании базы данных о проживающих на территории г. Лянтор (микрорайона) детей, подростков в возрасте от 0 до 18 лет; полнота, своевременность внесения дополнений, изменений (сентябрь, январь)
		1.2. Деятельность по преемственности	5	Оценивается организация и проведение мероприятий
		1.3. Разработка рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности	3	Оценивается качество разработанных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности
		1.4. Развитие педагогического мастерства (участие педагогических работников) в конкурсах, конференциях, выставках; наличие научно-методических публикаций	3	1) Участие на: - федеральном уровне – 3 балла; - региональном уровне – 2 балла; - муниципальном уровне – 1 балл.
		1.5. Участие в работе образовательной организации в инновационном режиме.	3 1	При оценивании учитываются результаты экспертизы (экспертное заключение - положительное или отрицательное, выданы рекомендации): - внешняя экспертиза - внутренняя экспертиза

		1.6.Самообразование (повышение квалификации, профессиональная переподготовка).	2	Прохождение курсов повышения квалификации и профессиональная переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового): - повышение квалификации – 2 балла - проф. переподготовка, обучение в вузе – 2 балла
2.	Создание условий для сохранения здоровья детей		До 9	
		2.1.Создание условий для проведения внутришкольных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся	3 3	При оценивании учитываются: - анализ внедрения здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс - мониторинг ведения спецпредметов (уроки здоровья, физкультурно-оздоровительные занятия и др.), реализации программ спецкурсов
		2.2. Обеспечение режима дня и правил техники безопасности	3	Организация выполнения обучающимися режима дня и правил ТБ
3.	Соответствие условий требованиям ФГОС для лиц с ОВЗ		До 6	
		3.1. Создание условий для инклюзивного образования	2 2 2	Оценивается: - анализ использования индивидуального подхода при организации обучения детей с ограниченными возможностями здоровья - организация дистанционной формы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья - соблюдение выполнения закона РФ «Закона об образовании в РФ» по предоставлению различных форм получения образования и обучения в ОО.
4.	Система воспитательной работы		До 75	
		4.1.Реализация дополнительных проектов, программ (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся)	5	Оценивается: - за каждую целевую программу (проект) – 0,5 балла; - руководство проектной деятельностью – 0,5 балла; - количество и качество творческих, исследовательских, проектных работ обучающихся – за каждую 0,1 балла
		4.2.Организация деятельности детских школьных общественных объединений, волонтерского движения, действенного школьного самоуправления обучающихся	5	Оценивается: - стабильность и рост доли участников от общего количества обучающихся – 0,5 балла; - участие в реализации программы школьного ученического самоуправления «Мы – вместе!» – 0,5 балла; - стабильность и рост доли включённых в социальную практику обучающихся от их общего количества – 0,5 балла; - участие в реализации социальных проектов – за каждый проект 0,5 балла
		4.3.Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	5	Оцениваются: - результаты уровня удовлетворённости школьной жизнью (положительная динамика) – 2 балла (оценивается в мае); - формирование комфортной развивающей образовательной среды, создание и поддержание благоприятного психологического климата – 3 балла

	4.4.Работа с детьми из социально неблагополучных семей. Профилактика правонарушений	12	Оценивается: - участие в реализации программы профилактической работы «Проблемные дети и их семьи» – 3 балла; - отсутствие или снижение доли обучающихся, состоящих на учёте в КДНиЗП и ОДН, от общего количества обучающихся – 3 балла; - отсутствие преступлений и правонарушений, совершённых обучающимися (в сравнении с предыдущим периодом) – 3 балла; - организация отдыха и занятости несовершеннолетних, состоящих на различных видах учёта – 3 балл.
	4.5.Занятость обучающихся в системе дополнительного образования	5	Оценивается процент от общего количества обучающихся, охваченных в системе дополнительного образования: - от 65% до 100% - 5 баллов; - менее 65% - 0,5 балла.
	4.6.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	5	Оценивается: - участие в реализации программы социального партнёрства школы с родителями «Семь равных Я» (стабильность и рост уровня включения семьи в образовательную деятельность) – 1 балла; - отсутствие обоснованных жалоб – 1 балла; - проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся – за каждое - 1 балл.
	4.7.Организация профориентационной работы	5	Оценивается: - участие в реализации программы профессионального самоопределения школьников «Твоя профессия – твоё будущее» – 1 балл; - проведение экскурсий, мероприятий по профориентации – за каждую 1 балл.
	4.8. Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы	5	Оценивается: - регистрация на официальном сайте «GTO.RU» более 50% обучающихся – 2 балла; - выполнение нормативов испытаний (тестов) комплекса «Готов к труду и обороне» более 50% обучающихся – 2 балла; - стабильность и рост доли вовлеченных обучающихся в физкультурно-оздоровительные мероприятия – 1 балл.
	4.9. Результаты участия обучающихся в мероприятиях в области творчества, культуры, дополнительного образования, (конкурсы, смотры, конференции, фестивали, форумы, выставки, соревнования и т.д.)	5	Оцениваются результаты участия в конкурсах, смотрах, конференциях, фестивалях, форумах, выставках, соревнованиях и т.д.): - победители, призеры городского уровня – 0,5б; - победители, призеры районного уровня – 1б; - победители и призеры окружного уровня – 2б; - победители и призеры федерального уровня – 3б; - победители и призеры международного уровня – 4б
	4.10.Организация отдыха детей в каникулярное время	10	Оценивается: - организация работы в лагере с дневным пребыванием детей – 5 баллов; - процент обучающихся от общего количества, охваченных организованным отдыхом:

				- от 65% до 100% - 5 баллов; - менее 65% - 1 балл.
		4.11. Организация и ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	5	Оценивается - наличие мониторинга (компьютерная основа) достижений обучающихся – 3 балла; - наличие портфолио обучающихся – 2 балл.
		4.12. Контроль за эффективностью работы членов методических объединений классных руководителей	5	Высокая эффективность работы членов методических объединений классных руководителей
		4.13. Создание элементов образовательной инфраструктуры	3	Оценивается качественное оформление школы
5.	Качество и развитие образовательной системы		До 25	
		5.1. Результаты внутришкольного контроля эффективности деятельности педагогических работников. Исполнительская дисциплина.	3 3	Оценивается наличие (отсутствие) предписаний, замечаний (не устраненных по вине педагогического работника) со стороны администрации школы, департамента образования, других контролирующих органов выполняющих контрольные функции. Оценивается качественное ведение документации, своевременность представления информации, отчетов, ведения мониторинга «Качества образования» и другой документации.
		5.2. Аналитическая деятельность педагогического работника.	5	Оценивается соответствие материалов предоставленных педагогическими работниками по состоянию дел
		5.3. Позитивное отношение родителей, выпускников, местного сообщества к деятельности педагогического работника.	4	Оценивается при наличии социометрических данных.
		5.4. Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, конференций, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов.	5	Оценивается участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, конференций, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов.
		5.5. Педагогическое мастерство	5	Педагогическая деятельность в зависимости от опыта педагогической работы: от 2 до 5 лет – 1б от 5 до 10 лет – 2б от 10 до 20 лет – 3б более 20 лет – 5б
6.	Информатизация и информационная открытость		До 5	
		6.1. Участие в работе школьного сайта.	5	Оценивается участие педагогических работников в наполнении школьного сайта.
7.	Создание условий для обеспечения комплексной безопасности		До 10	
		7.1. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся	5	- отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательной деятельности – 5 баллов
		7.2. Обеспечение комплексной безопасности	5	- отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований санитарно-эпидемиологической безопасности – 5 баллов
	Максимальное количество баллов:		До 150	

Заместитель директора по организации оздоровительной работы

№ п/п	Показатели эффективности деятельности ОО	Показатели эффективности деятельности педагогических работников ОО	Баллы	Оценка (значение, методика расчета)
			До 5	
1.	Обеспечение высокого качества образования ОО	1.1. Организация учета детей, подлежащих обязательному обучению	5	Сотрудничество - с дошкольными учреждениями - с районной ПМПК - БУ ЛГБ - Центр социальной защиты - Центр «Апрель»
			До 10	
		1.2. Эффективность работы членов методических объединений.	2	Высокая эффективность работы членов методических объединений
		1.3. Участие в работе образовательного учреждения в инновационном режиме.	4	оценивается уровень инновационной деятельности: - муниципальный уровень – 1,5 балла - региональный уровень – 2,5 балла
		1.4. Самообразование (повышение квалификации, профессиональная переподготовка).	4	Прохождение курсов повышения квалификации и профессиональная переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такого): - повышение квалификации – 2 балла - проф. переподготовка, обучение в вузе – 2 баллов
2.	Создание условий для сохранения здоровья детей		До 40	
		2.1. Создание условий для обеспечения обучающихся сбалансированным горячим питанием, в том числе двухразовым, с привлечением дополнительных средств (родительская плата)	25 10 5 10 15	Оценивается рост доли учащихся, охваченных полноценным сбалансированным горячим питанием за счёт родительской платы: - за счет средств бюджета ХМАО-Югры; - за счет дополнительных средств (родительская плата) - менее 25 % обучающихся школы - от 25 – 50 % обучающихся школы - свыше 50 % обучающихся школы
		3.1. Создание условий для проведения внутришкольных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	5 5 5	При оценивании учитываются: - анализ внедрения здоровьесберегающих технологий учителями – предметниками в образовательную деятельность - мониторинг ведения спецпредметов (уроки здоровья, физкультурно-оздоровительные занятия и др.), реализации программ спецкурсов - реализация школьной программы (подпрограммы) «Здоровье»
			До 20	
		Создание условий для инклюзивного образования	10 10	Оценивается: - реализация адаптированной образовательной программы для обучающихся с особыми образовательными потребностями лиц с ОВЗ - организация дистанционной формы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья
3.	Соответствие условий требованиям ФГОС для лиц с ОВЗ		До 20	
4.	Система воспитательной		До 25	

	работы	4.1. Организация отдыха детей в каникулярное время	5	Оценивается организация работы в лагере с дневным пребыванием детей
		4.2. Создание и поддержание благоприятного психологического климата (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе учащихся	5	Оцениваются результаты уровня удовлетворённости школьной жизнью
		4.3. Рост доли учащихся включённых в социальную практику	5	Оценивается увеличение доли учащихся класса от их общего количества
		4.4. Рост уровня включения семьи в образовательный процесс класса	5	Оценивание производится на основании плана работы классного руководителя по включению семьи в образовательный процесс и показателей результативности его реализации
		4.5. Создание элементов образовательной инфраструктуры	5	Оценивается качественное оформление стендов
5.	Качество и развитие образовательной системы		До 35	
	5.1. Результаты внутришкольного контроля эффективность деятельности педагогических работников. Исполнительская дисциплина.	5 5		Оценивается наличие (отсутствие) предписаний, замечаний (не устраненных по вине педагогического работника) со стороны, администрации школы, департамента образования, других контролирующих органов выполняющих контрольные функции. Оценивается качественное ведение документации, своевременность представления информации, отчетов, ведения мониторинга «Качества образования» и другой документации.
	5.2. Аналитическая деятельность педагогического работника.	5		Оценивается соответствие материалов предоставленных педагогическими работниками заместителям руководителя по состоянию дел по учебному предмету, классу
	5.3. Позитивное отношение родителей, выпускников, местного сообщества к деятельности педагогического работника.	2		Оценивается при наличии социометрических данных.
	5.4. Наличие и реализация плана самообразования	0-4		Оценивается наличие и реализация плана самообразования
	5.5. Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, конференций, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов.	0-4		Оценивается участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, конференций, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов.
	5.6. Педагогическое мастерство	2-10		Педагогическая деятельность в зависимости от опыта педагогической работы: от 2 до 5 лет – 2б от 5 до 10 лет – 5б от 10 до 20 лет – 10б
6.	Информатизация и информационная открытость		До 5	
	6.1. Участие в работе школьного сайта.	5		Оценивается участие педагогических работников в наполнении школьного сайта.
7.	Создание условий для обеспечения комплексной безопасности		До 10	
	7.1. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся	5		- отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательной деятельности

		7.2. Обеспечение комплексной безопасности	5	- отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований санитарно-эпидемиологической безопасности
	Максимальное количество баллов:		До 150	

Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Показатели результата деятельности	Критерии	Баллы	Оценка (значение, методика расчета)
1.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса		До 113	
		1.1. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	10 10 5 6 10	Оценивается наличие: -материально-технической, ресурсной обеспеченности; -программы развития материально-технической базы образовательного учреждения и динамика показателей результативности ее реализации; -объема привлеченных средств; -своевременности оформления документов. -подписанного на 1 сентября Акта проверки готовности общеобразовательного учреждения
		1.2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения	10 8 10	Оценивается: - отсутствие предписаний надзорных органов; - динамика исполнения предписаний надзорных органов; - выполнением норм и требований СанПиН
		1.3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности и охраны труда	10 8	Оценивается: - отсутствие предписаний надзорных органов; - положительная динамика исполнения предписаний надзорных органов
		1.4. Планирование и выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	8 10	Оценивается: - наличие Программы проведения текущих и капитального ремонта здания учреждения; - своевременность выполнения программы
		1.5. Наличие и эффективное использование внутришкольной ЛВС (локальной вычислительной сети)	8	Оценивается: - учет увеличения количества компьютеров включенных в сеть
2	Эффективность управленческой деятельности		До 37	
		2.1. Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности образовательного учреждения	10	Оценивается наличие (отсутствие) предписаний, замечаний (не устраненных по вине заместителя директора) со стороны налоговых органов, управления образования, других контролирующих органов выполняющих контрольные функции
		2.2. Исполнительская дисциплина	10	Оценивается качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.
		2.3. Финансовая дисциплина	10	Оценивается качество и своевременность предоставления документов в ЦБ
		Укомплектованность кадрами, их качественный состав.	4	
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	3	Благоприятный психологический климат в коллективе
	Максимальное количество баллов:		150	

Заместитель руководителя 3 уровня

Заведующий хозяйством

№ п/п	Показатели результата деятельности	Критерии	Баллы	Оценка (значение, методика расчета)
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий для осуществления образовательного процесса		До 30	
		1.1.Проведение генеральных уборок школьных помещений, благоустройство пришкольной территории	10	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок, благоустройства территории, соблюдение температурного светового режимов
		1.2.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	10	Своевременное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок
		1.3.Организация и осуществление подготовки здания и помещений школы к новому учебному году, к летнему пришкольному лагерю.	10	Своевременное подписание акта готовности школы к началу учебного года, к открытию пришкольного лагеря.
2	Эффективность управленческой деятельности		До 70	
		2.1.Высокий уровень исполнительской дисциплины	8	Своевременное и качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.
		2.2.Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	8	
		Обеспеченность работников школы канцелярскими, хозяйственными принадлежностями	8	-50% обеспеченности- 0 б; - 100% обеспеченности- 8 б
		Финансовая дисциплина	10	Оценивается качество и своевременность предоставления документов в ЦБ (списание, постановка на учет материальных ценностей)
		Осуществление планирования, разработка и реализация программ (развитие МТБ, производственного контроля)	10	Высокий уровень разработки документов, качественное и своевременное выполнение
		Положительная оценка деятельности со стороны работников	10	Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных
		Эстетическое оформление школьных помещений, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.	8	
		Обеспечение безопасности условий труда	8	
Максимальное количество баллов:			100	

**Критерии оценивания эффективности деятельности педагогических работников
для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

Учитель

№ п/п	Показатели эффективности деятельности ОО	Показатели эффективности деятельности педагогических работников ОО	Баллы	Оценка (значение, методика расчета)
			До 9	
1.	Обеспечение высокого качества образования ОО	1.1. Организация учета детей, подлежащих обязательному обучению	5	- участие в создании базы данных о проживающих на территории г. Лянтор (микрорайона) детей, подростков в возрасте от 0 до 18 лет; полнота, своевременность внесения дополнений, изменений (сентябрь, январь)
		1.2. Деятельность по преемственности (дошкольные учреждения – школа)	4	-организация и проведение занятий и мероприятий
			До 43	
		1.3. Показатели успеваемости и качества обучения обучающихся	4	Оценивается в сравнении с аналогичным периодом прошлого учебного года: - стабильная или положительная динамика процента успеваемости – 1 балл; - стабильная или положительная динамика процента качества обучения – 3 балла
		1.4.Рост среднего результата Единого государственного экзамена (далее ЕГЭ)	4	Оценивается в сентябре каждым учителем индивидуально , если среднее значение результата экзамена равно или выше значения по Сургутскому району – 4 балла
		1.5.Рост среднего результата Основного государственного экзамена (далее ОГЭ)	3	Оценивается в сентябре каждым учителем индивидуально , если среднее значение результата экзамена равно или выше значения по Сургутскому району – 3 балла
		1.6.Разработка педагогическими работниками рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности	3	Качество разработанных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности: - корректировка разработанных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности - 1балл; разработка новых рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности - 3 балла
		1.7.Развитие педагогического мастерства (участие педагогических работников) в конкурсах, конференциях, выставках; наличие научно-методических публикаций	3	1) Участие на: - федеральном уровне – 3 балла; - региональном уровне – 2 балла; - муниципальном уровне – 1 балл.

		1.8. Результаты предметных олимпиад (участие обучающихся)	4	- победители и призеры школьного уровня — 1балл; - победители, призеры муниципального уровня – 3балла; (оценивается в феврале): - победители и призеры окружного уровня –2 балла; -победители и призеры федерального уровня – 2 балла (оценивается в сентябре)
		1.9.Результаты интерактивных олимпиад , конкурсов, конференций по основам наук (участие обучающихся).	4	- победители и призеры районного уровня -1 балл - победители и призеры окружного уровня – 2балла; - победители и призеры федерального уровня – 3балла; - победители и призеры международного уровня – 4балла. - участие оценивается: - 20% и выше – 0,5балла.
		1.10.Результаты конкурсов, конференций, фестивалей, симпозиумов в области науки (участие обучающихся).	4	-победители, призеры городского (кустового) уровня – 1балл; - победители и призеры районного уровня – 2балла; - победители и призеры окружного уровня – 3балла, - победители и призеры федерального уровня – 4балла.
		1.11.Эффективность работы членов методических объединений.	2	Высокая эффективность работы членов методических объединений
		1.12. Участие в работе образовательного учреждения в инновационном режиме.	4	оценивается уровень инновационной деятельности: - муниципальный уровень – 1,5 балла - региональный уровень – 2,5 балла
		1.13. Реализация профильного обучения	3	Оценивается реализация общеобразовательных программ учебного плана школы профильной направленности
		1.14.Самообразование (повышение квалификации, профессиональная переподготовка).	2	Прохождение курсов повышения квалификации и профессиональная переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового): - повышение квалификации – 2 балла - проф. переподготовка, обучение в вузе – 2 балла
		1.15. Создание условий для качественной подготовки к прохождению государственной итоговой аттестации обучающихся; ВПР, РДР, МДР (4-11 классы).	1 - 3	Ведение консультаций по учебным предметам во внеурочное время.
2.	Создание условий для сохранения здоровья детей		До 6	
		2.1. Создание условий для обеспечения обучающихся сбалансированным горячим питанием, в том числе двухразовым, с привлечением дополнительных средств (родительская плата)	0,5 0,5 2 3	Оценивается: охват полноценным сбалансированным горячим питанием обучающихся с привлечением родительской платы: - за счет средств бюджета ХМАО-Югры – 0,5 балла; - за счет дополнительных средств (родительская плата) - менее 50 % обучающихся класса – 0,5 балла; - от 50 – 65 % обучающихся класса – 2 балла; - свыше 66 % обучающихся класса – 3 балла
3.	Соответствие условий требованиям ФГОС для лиц с ОВЗ		До 5	
		Создание условий для инклюзивного образования	4	Оценивается: - реализация адаптированной образовательной программы для обучающихся с особыми образовательными потребностями лиц с ОВЗ 1 – 4 часов – 1 балл 5 – 9 часов – 2 балла

				10 – 14 часов – 3 балла 15 и выше – 4 балла
			1	- организация дистанционной формы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья – 1 балл
4.	Система воспитательной работы		До 26	
		4.1.Создание условий для деятельности детских школьных общественных объединений, волонтерского движения, действенного школьного самоуправления, школьных СМИ и других форм общественной самоорганизации обучающихся, реализация проекта «Социальная активность»	3	Оценивается: - стабильность и рост доли участников от общего количества обучающихся, участвующих в работе ДШОО «Адреналин», волонтерского объединения «Адреналин», совете обучающихся, РДШ, школьных СМИ, общественном движении «Волонтеры Победы», ДЮП, ЮИД, военно-патриотическом объединении «Орлы», школьном патруле и т.д. – 1 балл; - участие обучающихся под руководством учителя в общественно-полезной деятельности, в реализации социальных проектов, акций – за каждый – 0,5 балла.
		4.2.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	3	Оценивается: - участие в реализации проекта «Школа ответственного родительства» (стабильность и рост уровня включения семьи в образовательную деятельность (родительские собрания) – 0,5 балла; - отсутствие обоснованных жалоб – 0,5 балла; - результаты уровня удовлетворённости школьной жизнью – 1 балл (оценивается в мае) ; - проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями), укреплению семьи, сохранению и возрождению семейных ценностей – за каждое – 0,5 балла.
		4.3.Занятость обучающихся в системе дополнительного образования, реализация проекта «Успех каждого ребёнка»	2	Оценивается процент от общего количества обучающихся, охваченных в системе дополнительного образования по дополнительным образовательным программам (мониторинг занятости обучающихся в системе ДО): - от 70% до 100% - 2балла; - менее 70% - 0 баллов.
		4.4. Организация организованного и выездного отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время	4	Оценивается: - работа в лагере с дневным пребыванием детей – 2 балла; - процент обучающихся от общего количества в классе, охваченных организованным отдыхом в каникулярный период: - от 65% до 100% - 1 балл; - менее 65% - 0 баллов; - ведение мониторинга летней занятости обучающихся – 0,5 балла; - количество обучающихся, охваченных организованным, выездным отдыхом по путевкам (под руководством учителя) - за каждого обучающегося - 0,1 балл.
	4.5. Эффективность и качество профилактической работы в сфере предупреждения девиантных и	4	Оценивается: - отсутствие или снижение доли обучающихся, семей, состоящих на	

		антиобщественных проявлений у детей		<p>учёте в КДНиЗП и ОДН, от общего количества обучающихся класса – 0,5 балла;</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация отдыха и занятости несовершеннолетних, в СОП, ТЖС, детей-мигрантов за каждого – 0,1 балла; - качественная работа с детьми, находящимися в СОП, ТЖС, детьми-мигрантами - за каждого 0,5 балла; - качественное ведение документации (социальный паспорт класса, регистрационные карточки, акты обследования условий проживания и воспитания, личные дела обучающихся в СОП, ТЖС и т.д.), своевременность представления информации, отчетов - 1 балл; - организация и проведение мероприятий по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма, по профилактике экстремизма, этносепаратизма и терроризма, по правовому просвещению обучающихся, по профилактике суицида в рамках образовательной организации - за каждое 0,5 балла.
		4.6. Качественные и количественные показатели эффективности реализации плана мероприятий по реализации Стратегии развития воспитания	4	<p>Организация и проведение мероприятий в рамках образовательной организации (фестивалей, конкурсов, выставок, соревнований и т.д.), направленных на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - гражданско-патриотическое воспитание, - духовно-нравственное воспитание, - приобщение детей к культурному наследию, - трудовое воспитание и профессиональное самоопределение, - экологическое воспитание, - физическое развитие и культуру здоровья, оценивается: <ul style="list-style-type: none"> • регистрация на официальном сайте «GTO.RU» более 50% обучающихся – 0,5 балла; • выполнение нормативов испытаний (тестов) комплекса «Готов к труду и обороне» более 50% обучающихся – 1 балл; • стабильность и рост доли вовлеченных обучающихся в физкультурно - оздоровительные мероприятия (мониторинг участия обучающихся в спортивных мероприятиях) – 0,5 балла. <p>За каждое организованное и проведенное мероприятие - 1 балл. За участие в данных мероприятиях – 0,2 балла.</p>
		4.7. Результаты участия обучающихся в ОЧНЫХ конкурсах и мероприятиях в области творчества, культуры, спорта (конкурсы, смотры, конференции, фестивали, форумы, выставки, соревнования и т.д.)	4	<p>Оцениваются результаты участия в конкурсах, смотрах, конференциях, фестивалях, форумах, выставках, соревнованиях и т.д.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся – 1 балл; - наличие портфолио обучающихся – 1 балл; - победители, призеры школьного уровня – 0,3 балла; - победители, призеры городского уровня – 0,5 балла; - победители, призеры районного уровня – 1 балл; - победители и призеры окружного уровня – 2 балла; - победители и призеры федерального уровня – 3 балла;

				- победители и призеры международного уровня – 4 балла.
		4.8.Эффективность работы классного руководителя	1	Оценивается: - по результатам мониторинга (компьютерная основа) деятельности классных руководителей – 1 балл (оценивается в мае)
		4.9. Создание элементов образовательной инфраструктуры	1	Оценивается качественное оформление учебного кабинета, рекреации, историко-патриотического уголка
5.	5. Качество и развитие образовательной системы		До 16	
		5.1.Результаты внутришкольного контроля эффективность деятельности педагогических работников. Исполнительская дисциплина.	0-4 0-4	Оценивается наличие (отсутствие) предписаний, замечаний (не устраненных по вине педагогического работника) со стороны, администрации школы, департамента образования, других контролирующих органов выполняющих контрольные функции. Оценивается качественное ведение документации, своевременность представления информации, отчетов, ведения мониторинга «Качества образования» и другой документации.
		5.2.Аналитическая деятельность педагогического работника.	1	Оценивается соответствие материалов предоставленных педагогическими работниками заместителям руководителя по состоянию дел по учебному предмету, классу
		5.3.Наличие и реализация плана самообразования	1	Оценивается наличие и реализация плана самообразования
		5.4.Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, РМО, конференций, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов.	1	Оценивается участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, РМО, конференций, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов.
		5.5.Педагогическое мастерство	1-5	Педагогическая деятельность в зависимости от опыта педагогической работы: от 2 до 5 лет – 1б от 5 до 10 лет – 2б от 10 до 20 лет –3б более 20 лет – 5б
6.	6. Информатизация и информационная открытость		До 3	
		6.1. Участие в работе школьного сайта, группы ВКонтакте	0-3	Оценивается участие педагогических работников в наполнении школьного сайта.
7.	7. Создание условий для обеспечения комплексной безопасности		До 2	
		7.1. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся	1	- отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательной деятельности – 1 балл
		7.2. Обеспечение комплексной безопасности	1	- отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований санитарно-эпидемиологической безопасности – 1 балл
	Максимальное количество баллов:		До 110	

Педагог-организатор

№ п/п	Показатели эффективности деятельности ОО	Показатели эффективности деятельности педагогических работников ОО	Баллы	Оценка (значение, методика расчета)
			До 6	
1.	Обеспечение высокого качества образования ОО	1.1. Организация учета детей, подлежащих обязательному обучению	3	- участие в создании базы данных о проживающих на территории г. Лянтор (микрорайона) детей, подростков в возрасте от 0 до 18 лет; полнота, своевременность внесения дополнений, изменений (сентябрь, январь)
		1.2. Деятельность по преемственности	3	-организация и проведение занятий и мероприятий
			До 30	
		2.1. Разработка педагогическими работниками целевых программ воспитания, программ курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности	6	Количество разработанных целевых программ, курсов внеурочной деятельности (за каждую): – целевых программ – 2 балла; – внеурочной деятельности – 2 балла
		2.2.Развитие педагогического мастерства (участие педагогических работников) в конкурсах, конференциях, выставках; наличие научно-методических публикаций.	5	1) Участие на: - федеральном уровне – 3 балла; - региональном уровне – 2 балла; - муниципальном уровне – 1 балл.
		2.3.Количество и объём опубликованных материалов	5	Оценивается уровень (баллы за 1 экз): - всероссийский уровень – 3 балла; - региональный уровень – 2 балла; - муниципальный уровень – 1 балл.
		2.4.Эффективность работы членов методического объединения	3	Высокая эффективность работы членов методического объединения
		2.5. Участие в работе образовательной организации в инновационном режиме	3	оценивается уровень инновационной деятельности: - муниципальный уровень – 1 балл - региональный уровень – 2 балла
		2.6.Участие в реализации внутришкольной системы мониторинга	5	- участие во внутришкольной системе мониторинга – 3 балла; - качество, исполнительская дисциплина – 2 балла
	2.7.Самообразование (повышение квалификации, профессиональная переподготовка)	3	Прохождение курсов повышения квалификации и профессиональная переподготовка, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового): - повышение квалификации - 2балла - п. переподготовка, обучение в вузе-1бал	
2.	Создание условий для сохранения здоровья детей		До 5	
		3.1. Создание условий для проведения внутришкольных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся	5	При оценивании учитываются: - 100% - 5баллов; - 50% - 3балла.
3.	Соответствие условий требованиям ФГОС для лиц с ОВЗ		До 2	
		Создание условий для инклюзивного образования	2	- организация дистанционной формы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья – 2 балла

4.	Система воспитательной работы		До 45	
		4.1. Реализация дополнительных проектов, программ (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся)	4	Оценивается: - за каждую целевую программу (проект) – 1 балл; - руководство проектной деятельностью обучающихся – 1 балл; - количество и качество творческих, исследовательских, проектных работ обучающихся, выполненных под руководством педагога-организатора – за каждую 0,5 балла
		4.2. Организация деятельности детских школьных общественных объединений, волонтерского движения, действенного школьного самоуправления, школьных СМИ и других форм общественной самоорганизации обучающихся, реализация проекта «Социальная активность»	4	Оценивается: - стабильность и рост доли участников от общего количества обучающихся, участвующих в работе ДШОО «Адреналин», волонтерского объединения «Адреналин», совете обучающихся, РДШ, школьных СМИ, общественном движении «Волонтеры Победы», ДЮОП, ЮИД, военно-патриотическом объединении «Орлы», школьном патруле и т.д. – 1 балл; - стабильность и рост доли включённых в социальную практику учащихся от их общего количества – 0,5 балла; - участие в реализации социальных проектов – за каждый проект 0,5 балла.
		4.3. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	3	Оценивается: - результаты уровня удовлетворённости школьной жизнью - 1,5 балла (оценивается в мае) ; - формирование комфортной развивающей образовательной среды, создание и поддержание благоприятного психологического климата (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе обучающихся – 1,5 балла.
		4.4. Работа с детьми из социально неблагополучных семей. Профилактика правонарушений	2	Оценивается: - участие в реализации программы профилактической работы «Проблемные» дети и их семьи» – 0,5 балла; - отсутствие или снижение доли обучающихся, состоящих на учёте в КДНиЗП и ОДН, от общего количества обучающихся - 0,5 балла; - отсутствие преступлений и правонарушений, совершённых обучающимися (в сравнении с предыдущим периодом) – 0,5 балла; - организация отдыха и занятости несовершеннолетних, состоящих на различных видах учёта – 0,5 балл.
		4.5. Занятость обучающихся в системе дополнительного образования, реализация проекта «Успех каждого ребёнка»	1	Оценивается процент от общего количества обучающихся, охваченных в системе дополнительного образования: - от 70% до 100% - 1 балл; - менее 70% - 0,5 балла.
	4.6. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	2	Оценивается: - участие в реализации программы социального партнёрства школы с родителями «Семь равных Я» (стабильность и рост уровня включения семьи в образовательный процесс) – 0,5 балла; - отсутствие обоснованных жалоб – 0,5 балла; - проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с	

			родителями (законными представителями), укреплению семьи, сохранению и возрождению семейных ценностей – за каждое 0,1 балл.
	4.7. Организация профориентационной работы	1	Оценивается: - участие в реализации программы профессионального самоопределения школьников «Твоя профессия – твоё будущее» – 0,5 балла; - проведение экскурсий, мероприятий по профориентации – за каждую 0,1 балла.
	4.8. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы	6	Оценивается: - регистрация на официальном сайте «GTO.RU» более 50% обучающихся – 2 балла; - выполнение нормативов испытаний (тестов) комплекса «Готов к труду и обороне» более 50% обучающихся – 2 балла; - стабильность и рост доли вовлеченных обучающихся в физкультурно-оздоровительные мероприятия – 2 балла.
	4.9. Результаты участия обучающихся в конкурсах, смотрах, конференциях, фестивалях, форумах, симпозиумах, выставках, соревнованиях (в области культуры, творчества, спорта и т.д.)	6	Оцениваются результаты участия обучающихся в конкурсах, смотрах, конференциях, фестивалях, форумах, симпозиумах, выставках, соревнованиях и т.д.): (за каждого ученика, команду) - победители, призеры городского (кустового) уровня - 1/0,5 балл; - победители и призеры районного уровня – 2/1 балла; - победители и призеры окружного уровня – 3/2 балла, - победители и призеры федерального уровня – 4 балла, - участники – 0,1 балла (за каждого ученика, команду)
	4.10. Организация отдыха детей в каникулярное время	6	Оценивается: - организация работы в лагере с дневным пребыванием детей – 5 баллов; - процент обучающихся от общего количества в школе, охваченных организованным отдыхом: - от 65% до 100% - 1 балл; - менее 65% - 0 баллов.
	4.11. Организация и ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	3	Оценивается - наличие мониторинга (компьютерная основа) достижений обучающихся – 1,5 балла; - ведение банка данных обучающихся по различным видам внеурочной деятельности – 1,5 балла.
	4.12. Создание элементов образовательной инфраструктуры	1	Оценивается качественное оформление рекреаций, информационных стендов
	4.13. Организация работы средств школьной коммуникации (сайт, школьное радио, телестудия, газета)	3	Оценивается стабильность и рост доли обучающихся в сравнении с прошлым периодом: - положительная динамика – 3 балла; - стабильность – 2 балла.
	4.14. Уровень проведения общешкольных мероприятий.	3	Оценивается: - высокий уровень – 3 балла;

				- средний уровень – 2балла; - низкий уровень – 1балл.
5.	Качество и развитие образовательной системы		До 15	
		5.1. Результаты внутришкольного контроля эффективность деятельности педагогических работников	2	Оценивается наличие (отсутствие) предписаний, замечаний (не устраненных по вине педагогического работника) со стороны администрации школы, департамента образования, других контролирующих органов выполняющих контрольные функции
		Исполнительская дисциплина	2	Оценивается качественное ведение документации, своевременность представления информации, отчетов, ведения мониторингов и другой документации.
		5.2. Аналитическая деятельность педагогического работника	1	Оценивается соответствие материалов предоставленных педагогическими работниками заместителям руководителя
		5.3. Позитивное отношение родителей, выпускников, местного сообщества к деятельности педагогического работника	1	Оценивается при наличии социометрических данных
		5.4. Наличие и реализация плана самообразования	2	Оценивается наличие и реализация плана самообразования
		5.5. Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, конференций, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов.	2	Оценивается участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, конференций, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов.
		5.6. Педагогическое мастерство	5	Педагогическая деятельность в зависимости от опыта педагогической работы: от 2 до 5 лет – 1б от 5 до 10 лет – 2б от 10 до 20 лет – 3б более 20 лет – 5б
6.	6. Информатизация и информационная открытость		До 3	
		6.1. Участие в работе школьного сайта, группы ВКонтакте	0-3	Оценивается участие педагогических работников в наполнении школьного сайта.
7.	7. Создание условий для обеспечения комплексной безопасности		До 4	
		7.1. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся	3	- отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательной деятельности – 1 балл
		7.2. Обеспечение комплексной безопасности	1	- отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований санитарно-эпидемиологической безопасности – 1 балл
	Максимальное количество баллов:		До 110	

Педагог-психолог

№ п/п	Показатели результата деятельности	Критерии	Баллы	Оценка (значение, методика расчета)
1	Обеспечение высокого качества образования ОО		До 9	
		1.1. Организация учета детей, подлежащих обязательному обучению	5	- участие в создании базы данных о проживающих на территории г. Лянтор (микрорайона) детей, подростков в возрасте от 0 до 18 лет; полнота, своевременность внесения дополнений, изменений (сентябрь, январь)
		1.2. Деятельность по преемственности	4	-организация и проведение занятий и мероприятий
			До 29	
		1.1.Разработка педагогическими работниками рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности	3	Качество разработанных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности: - корректировка разработанных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности - 1балл; разработка новых рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности - 3 балла
		1.2.Развитие педагогического мастерства (участие педагогических работников) в конкурсах, конференциях, выставках; наличие научно-методических публикаций	3	1) Участие на: - федеральном уровне – 3 балла; - региональном уровне – 2 балла; - муниципальном уровне – 1 балл.
		1.3. Результаты предметных, метапредметных олимпиад (участие обучающихся)	4	- победители и призеры школьного уровня — 1балл; - победители, призеры муниципального уровня – 3балла; (оценивается в феврале): - победители и призеры окружного уровня –2 балла; -победители и призеры федерального уровня – 2 балла (оценивается в сентябре)
		1.4.Результаты интерактивных олимпиад, конкурсов, конференций по основам наук (участие обучающихся).	4	- победители и призёры районного уровня -1 балл - победители и призеры окружного уровня – 2балла; - победители и призеры федерального уровня – 3балла; - победители и призеры международного уровня – 4балла. - участие оценивается: - 20% и выше – 0,5балла.
		1.5.Результаты конкурсов, конференций, фестивалей, симпозиумов в области науки (участие обучающихся).	4	-победители, призеры городского (кустового) уровня – 1балл; - победители и призеры районного уровня – 2балла; - победители и призеры окружного уровня – 3балла, - победители и призеры федерального уровня – 4балла.
		1.6.Эффективность работы членов методических объединений.	2	Высокая эффективность работы членов методических объединений
1.7. Участие в работе образовательного учреждения в инновационном режиме.	4	оценивается уровень инновационной деятельности: - муниципальный уровень – 1,5 балла - региональный уровень – 2,5 балла		
1.8. Реализация профильного обучения	3	Оценивается реализация общеобразовательных программ учебного плана школы профильной направленности		
1.9.Самообразование (повышение квалификации, профессиональная переподготовка).	2	Прохождение курсов повышения квалификации и профессиональная переподготовки, обучение по программам высшего образования (для		

				не имеющих такого): - повышение квалификации – 2 балла - проф. переподготовка, обучение в вузе – 2 балла
2	Соответствие условий требованиям ФГОС для лиц с ОВЗ		До 8	
		2.1.Создание условий для инклюзивного образования	4	Оценивается: - реализация адаптированной образовательной программы 1 час – 1 балл
			4	Оценивается: - реализация образовательной программы (ППМС сопровождение детей инвалидов, детей с ОВЗ) 1 час – 1 балл
3	Система воспитательной работы		До 33	
		3.1.Реализация групповых и индивидуальных проектов обучающихся, выполненных под руководством учителя	2	Оценивается: - руководство проектной деятельностью обучающихся – 1 балл; - количество и качество творческих, исследовательских, проектных работ обучающихся, выполненных под руководством учителя – за каждую 0,1 балла.
		3.2. Эффективность и качество профилактической работы	4	Оценивается: - отсутствие или снижение доли обучающихся, семей, состоящих на учёте в КДНиЗП и ОДН, от общего количества обучающихся класса – 0,5 балла; - организация отдыха и занятости несовершеннолетних, в СОП, ТЖС – 0,5 балла; - качественная работа с детьми, находящимися в СОП, ТЖС - 0,5 балла; - качественное ведение документации (социальный паспорт класса, регистрационные карточки, акты обследования условий проживания и воспитания, личные дела обучающихся в СОП, ТЖС и т.д.), своевременность представления информации, отчетов - 0,5 балла; - организация и проведение мероприятий по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма, по профилактике экстремизма, этносепаратизма и терроризма - за каждое 0,1 балла.
		3.3 Создание условий для профессионального самоопределения обучающихся	5	Оценивается: - выполнение плана мероприятий по профессиональной ориентации в рамках программы профессионального самоопределения школьников «Твоя профессия – твоё будущее» – 0,5 балла; - проведение экскурсий, мероприятий по профориентации – за каждую 0,1 балла. -сопровождение профориентации обучающихся, родителей – 3.
	3.4 Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными	4	Оценивается: - участие в реализации программы «Школа ответственного	

		представителями) обучающихся		<p>родительства» (стабильность и рост уровня включения семьи в образовательную деятельность) – 0,5 балла;</p> <p>- отсутствие обоснованных жалоб – 0,5 балла;</p> <p>- результаты уровня удовлетворённости школьной жизнью – 1 балл (оценивается в мае);</p> <p>- проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся – за каждое 0,1 балла;</p> <p>- систематическая работа с семьями разных категорий – 2 балла.</p>
		3.5. Организация организованного и выездного отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время	2	<p>Оценивается:</p> <p>- работа в лагере с дневным пребыванием детей – 0,5 балла;</p> <p>- процент обучающихся от общего количества в классе, охваченных организованным отдыхом в каникулярный период:</p> <p>- от 65% до 100% - 0,5 балла;</p> <p>- менее 65% - 0 баллов;</p> <p>- количество обучающихся, охваченных организованным, выездным отдыхом по путевкам - за каждого обучающегося - 0,1 балла;</p> <p>- ведение мониторинга летней занятости обучающихся - 0,5 балла</p>
		3.6.Создание и поддержание благоприятного психологического климата (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе обучающихся.	0-3	<p>Оцениваются:</p> <p>- формирование комфортной развивающей образовательной среды.</p>
		3.7. ППМС сопровождение образовательной деятельности обучающихся	7	<p>При оценивании учитывается охват участников образовательной деятельности:</p> <p>-100% - 7б</p> <p>-50% - 3,5б</p>
		3.8. Результаты участия обучающихся в ОЧНЫХ мероприятиях в области творчества, культуры, дополнительного образования, (конкурсы, смотры, конференции, фестивали, форумы, выставки, соревнования и т.д.)	4	<p>Оцениваются результаты участия в конкурсах, смотрах, конференциях, фестивалях, форумах, выставках, соревнованиях и т.д.):</p> <p>- ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся – 1 балл;</p> <p>- наличие портфолио обучающихся – 2 балла;</p> <p>- победители, призеры школьного уровня – 0,1балла;</p> <p>- победители, призеры городского уровня – 0,3 балла;</p> <p>- победители, призеры районного уровня – 0,4 балла;</p> <p>- победители и призеры окружного уровня – 0,5 балла;</p> <p>- победители и призеры федерального уровня – 1балл;</p> <p>- победители и призеры международного уровня –1,5 балла.</p>
		3.9.Создание элементов образовательной инфраструктуры	2	<p>Оценивается качественное оформление специализированных кабинетов, рекреации.</p>
4	4. Качество и развитие образовательной системы		До 26	
		4.1.Результаты внутришкольного контроля эффективности деятельности педагогических работников.	0- 4	<p>Оценивается наличие (отсутствие) предписаний, замечаний (не устранившихся по вине педагогического работника) со стороны, администрации школы, департамента образования, других контролирующих органов выполняющих контрольные функции.</p>

		Исполнительская дисциплина.	0-4	Оценивается качественное ведение документации, своевременность представления информации, отчетов, ведения мониторинга «Качества образования» и другой документации.
		4.2. Аналитическая деятельность педагогического работника.	1	Оценивается соответствие материалов предоставленных педагогическими работниками заместителям руководителя по состоянию дел по учебному предмету, классу
		4.4. Наличие и реализация плана самообразования	1	Оценивается наличие и реализация плана самообразования
		4.5. Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, ПМПк, конференций, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов.	3	качественная подготовка: - к семинару, педсовету – 1б - к заседанию МО, НМС – 1б - к работе ПМПк – 1б
		4.6. Педагогическое мастерство	1-5	Педагогическая деятельность в зависимости от опыта педагогической работы: от 2 до 5 лет – 1б от 5 до 10 лет – 2б от 10 до 20 лет – 3б более 20 лет – 5б
		4.7. Ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	4	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля: - высокий уровень ведения банка данных – 4б
		4.8. Количество обращений участников образовательного процесса за консультациями к специалисту по различным вопросам	4	оценивается стабильность или положительная динамика: - положительная динамика – 4б - стабильность – 2б
5	5. Информатизация и информационная открытость		До 3	
		5.1. Участие в работе школьного сайта, группы ВКонтакте	0-3	Оценивается участие педагогических работников в наполнении школьного сайта.
6	6. Создание условий для обеспечения комплексной безопасности		До 2	
		6.1. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся	1	- отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательной деятельности – 1 балл
		6.2. Обеспечение комплексной безопасности	1	- отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований санитарно-эпидемиологической безопасности – 1 балл
	ИТОГО		110 баллов	

Учитель-логопед

№ п/п	Показатели результата деятельности	Критерии	Баллы	Оценка (значение, методика расчета)
1	Обеспечение высокого качества образования ОО		До 9	
		1.1. Организация учета детей, подлежащих обязательному обучению	5	- участие в создании базы данных о проживающих на территории г. Лянтор (микрорайона) детей, подростков в возрасте от 0 до 18 лет; полнота, своевременность внесения дополнений, изменений (сентябрь, январь)
		1.2. Деятельность по преемственности	4	-организация и проведение занятий и мероприятий
			До 26	
		1.1.Разработка педагогическими работниками рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности	3	Качество разработанных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности: - корректировка разработанных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности - 1балл; - разработка новых рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности - 3 балла
		1.2.Развитие педагогического мастерства (участие педагогических работников) в конкурсах, конференциях, выставках; наличие научно-методических публикаций	3	1) Участие на: - федеральном уровне – 3 балла; - региональном уровне – 2 балла; - муниципальном уровне – 1 балл.
		1.3. Результаты предметных, метапредметных олимпиад (участие обучающихся)	4	- победители и призеры школьного уровня — 1балл; - победители, призеры муниципального уровня – 3балла; (оценивается в феврале): - победители и призеры окружного уровня –2 балла; -победители и призеры федерального уровня – 2 балла (оценивается в сентябре)
		1.4.Результаты интерактивных олимпиад, конкурсов, конференций по основам наук (участие обучающихся).	4	- победители и призёры районного уровня -1 балл - победители и призеры окружного уровня – 2балла; - победители и призеры федерального уровня – 3балла; - победители и призеры международного уровня – 4балла. - участие оценивается: - 20% и выше – 0,5балла.
		1.5.Результаты конкурсов, конференций, фестивалей, симпозиумов в области науки (участие обучающихся).	4	-победители, призеры городского (кустового) уровня – 1балл; - победители и призеры районного уровня – 2балла; - победители и призеры окружного уровня – 3балла, - победители и призеры федерального уровня – 4балла.
		1.6.Эффективность работы членов методических объединений.	2	Высокая эффективность работы членов методических объединений
1.7. Участие в работе образовательного учреждения в инновационном режиме.	4	оценивается уровень инновационной деятельности: - муниципальный уровень – 1,5 балла - региональный уровень – 2,5 балла		
1.9.Самообразование (повышение квалификации, профессиональная переподготовка).	2	Прохождение курсов повышения квалификации и профессиональная переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового): - повышение квалификации – 2 балла		

				- проф. переподготовка, обучение в вузе – 2 балла
2	Соответствие условий требованиям ФГОС для лиц с ОВЗ		До 8	
		2.1.Создание условий для инклюзивного образования	4	Оценивается: - реализация адаптированной образовательной программы
			4	Оценивается: - реализация образовательной программы (ППМС сопровождение детей инвалидов)
3	Система воспитательной работы		До 36	
		3.1. Эффективность и качество профилактической работы	3	Оценивается: -полнота охвата участников образовательной деятельности: - 100% - 3 б - 50% - 1,5 б
		3.2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	3	Оценивается: - участие в реализации программы «Школа ответственного родительства» (стабильность и рост уровня включения семьи в образовательную деятельность) – 0,5 балла; - отсутствие обоснованных жалоб – 0,5 балла; - результаты уровня удовлетворённости школьной жизнью – 1 балл (оценивается в мае); - проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся – за каждое 0,1 балла.
		3.3. Организация организованного и выездного отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время	2	Оценивается: - работа в лагере с дневным пребыванием детей – 0,5 балла; - процент обучающихся от общего количества в классе, охваченных организованным отдыхом в каникулярный период: - от 65% до 100% - 0,5 балла; - менее 65% - 0 баллов; - количество обучающихся, охваченных организованным, выездным отдыхом по путевкам - за каждого обучающегося - 0,1 балла; - ведение мониторинга летней занятости обучающихся - 0,5 балла.
		3.4. Коррекционно-развивающая работа с обучающимися, имеющими отклонения в речевом развитии	20	- охват учащихся коррекционно-развивающей работой: за каждого ученика 0,5б
3.5. Результаты участия обучающихся в ОЧНЫХ мероприятиях в области творчества, культуры, дополнительного образования, (конкурсы, смотры, конференции, фестивали, форумы, выставки, соревнования и т.д.)	6	Оцениваются результаты участия в конкурсах, смотрах, конференциях, фестивалях, форумах, выставках, соревнованиях и т.д.): - ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся – 1 балл; - наличие портфолио обучающихся – 2 балла; - победители, призеры школьного уровня – 0,1балла; - победители, призеры городского уровня – 0,3 балла; - победители, призеры районного уровня – 0,4 балла; - победители и призеры окружного уровня – 0,5 балла;		

				- победители и призеры федерального уровня – 1балл; - победители и призеры международного уровня –1,5 балла.
		3.6.Создание элементов образовательной инфраструктуры	2	Оценивается качественное оформление специализированных кабинетов, рекреации.
4	4. Качество и развитие образовательной системы		До 26	
		4.1.Результаты внутришкольного контроля эффективность деятельности педагогических работников. Исполнительская дисциплина.	0- 4 0-4	Оценивается наличие (отсутствие) предписаний, замечаний (не устраненных по вине педагогического работника) со стороны администрации школы, департамента образования, других контролирующих органов выполняющих контрольные функции. Оценивается качественное ведение документации, своевременность представления информации, отчетов, ведения мониторинга «Качества образования» и другой документации.
		4.2.Аналитическая деятельность педагогического работника.	1	Оценивается соответствие материалов предоставленных педагогическими работниками заместителям руководителя по состоянию дел по учебному предмету, классу
		4.3.Наличие и реализация плана самообразования	1	Оценивается наличие и реализация плана самообразования
		4.5.Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, ПМПк, конференций, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов.	3	качественная подготовка: - к семинару, педсовету – 1б - к заседанию МО, НМС – 1б - к работе ПМПК– 1б
		4.6.Педагогическое мастерство	1-5	Педагогическая деятельность в зависимости от опыта педагогической работы: от 2 до 5 лет – 1б от 5 до 10 лет – 2б от 10 до 20 лет –3б более 20 лет – 5б
		4.7. Ведение банка данных детей, нуждающихся в логопедической помощи	4	своевременное и качественное ведение банка данных детей: - высокий уровень ведения банка данных – 4б
		4.8. Количество обращений участников образовательного процесса за консультациями к специалисту по различным вопросам	4	оценивается стабильность или положительная динамика: - положительная динамика – 4б - стабильность – 2б
5	5. Информатизация и информационная открытость		До 3	
		5.1. Участие в работе школьного сайта, группы ВКонтакте	0-3	Оценивается участие педагогических работников в наполнении школьного сайта.
6	6. Создание условий для обеспечения комплексной безопасности		До 2	
		6.1. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся	1	- отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательной деятельности – 1 балл
		6.2. Обеспечение комплексной безопасности	1	- отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований санитарно-эпидемиологической безопасности – 1 балл
	ИТОГО		110 баллов	

Социальный педагог

№ п/п	Показатели результата деятельности	Критерии	Баллы	Оценка (значение, методика расчета)
1	Обеспечение высокого качества образования ОО		До 28	
		1.1. Организация учета детей, подлежащих обязательному обучению	2	- участие в создании базы данных о проживающих на территории г. Лянтор (микрорайона) детей, подростков в возрасте от 0 до 18 лет; полнота, своевременность внесения дополнений, изменений (сентябрь, январь)
		1.2. Деятельность по преемственности	2	-организация и проведение занятий и мероприятий
		1.3.Разработка педагогическими работниками рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности	3	Качество разработанных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности: - корректировка разработанных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности - 1балл; - разработка новых рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности - 3 балла
		1.4.Развитие педагогического мастерства (участие педагогических работников) в конкурсах, конференциях, выставках; наличие научно-методических публикаций	3	1) Участие на: - федеральном уровне – 3 балла; - региональном уровне – 2 балла; - муниципальном уровне – 1 балл.
		1.5.Результаты интерактивных олимпиад, конкурсов, конференций по основам наук (участие обучающихся).	4	- победители и призёры районного уровня -1 балл - победители и призеры окружного уровня – 2балла; - победители и призеры федерального уровня – 3балла; - победители и призеры международного уровня – 4балла. - участие оценивается: - 20% и выше – 0,5балла.
		1.6.Результаты конкурсов, конференций, фестивалей, симпозиумов в области науки (участие обучающихся).	4	-победители, призеры городского (кустового) уровня – 1балл; - победители и призеры районного уровня – 2балла; - победители и призеры окружного уровня – 3балла, - победители и призеры федерального уровня – 4балла.
		1.7.Эффективность работы членов методических объединений.	2	Высокая эффективность работы членов методических объединений
		1.8. Участие в работе образовательного учреждения в инновационном режиме.	4	оценивается уровень инновационной деятельности: - муниципальный уровень – 1,5 балла - региональный уровень – 2,5 балла
		1.9. Реализация профильного обучения	2	Оценивается реализация общеобразовательных программ учебного плана школы профильной направленности
1.10.Самообразование (повышение квалификации, профессиональная переподготовка).	2	Прохождение курсов повышения квалификации и профессиональная переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового): - повышение квалификации – 2 балла - проф. переподготовка, обучение в вузе – 2 балла		
2	Соответствие условий требованиям ФГОС для лиц с ОВЗ		До 6	
		2.1.Создание условий для инклюзивного образования	3	Оценивается: - реализация адаптированной образовательной программы (ППМС сопровождение детей ОВЗ)
			3	- реализация образовательной программы (ППМС сопровождение детей инвалидов)

3	Система воспитательной работы		До 45	
		3.1.Реализация групповых и индивидуальных проектов обучающихся, выполненных под руководством педагогического работника.	3	Оценивается: - руководство проектной деятельностью обучающихся – 2 балл; - количество и качество творческих, исследовательских, проектных работ обучающихся, выполненных под руководством педагогического работника – за каждую 0,5 балла.
		3.2.Создание условий для деятельности детских школьных общественных объединений, волонтерского движения, действенного школьного самоуправления обучающихся	3	Оценивается: - стабильность и рост доли участников от общего количества обучающихся – 0,5 балла; - участие в деятельности РДШ – 0,5 балла; - стабильность и рост доли обучающихся включённых в социальную практику, в реализацию социальных проектов – за каждый проект 0,5 балла.
		3.3.Эффективность и качество работы по профилактике безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних.	7	Оценивается: - отсутствие или снижение доли обучающихся, семей, состоящих на учёте в КДНиЗП и ОДН, от общего количества обучающихся школы – 0,5 балла; - отсутствие преступлений и правонарушений, совершённых обучающимися (в сравнении с предыдущим периодом) – 1 балл; - организация отдыха и занятости несовершеннолетних, в СОП, ТЖС – 0,5 балла; - качественная индивидуальная работа с детьми, находящимися в СОП, ТЖС - 1 балл; - организация и проведение мероприятий по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в образовательной организации - за каждое 0,2 балла.
		3.4. Эффективность и качество работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма.	4	Оценивается: - отсутствие совершённых обучающимися (в сравнении с предыдущим периодом) дорожно-транспортных нарушений – 0,5 балла; - организация организованной и неорганизованной перевозки обучающихся – за каждую поездку 0,5 балла; - организация деятельности ЮИД – 0,5 балла; - организация и проведение мероприятий по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма - за каждое 0,1 балла.
		3.5. Эффективность и качество работы по профилактике экстремизма, этносепаратизма и терроризма.	4	Оценивается: - качественная индивидуальная работа с детьми мигрантами – 1 балл; - размещение, распространение информации на сайте «Интерактивная карта антитеррористической деятельности» - 1 балл; - организация и проведение социологического опроса родителей и обучающихся 8-11 классов – 0,5 балла; - организация и проведение мероприятий по профилактике экстремизма, этносепаратизма и терроризма - за каждое 0,1 балла.
3.6. Эффективность и качество работы по профилактике курения, алкоголизма, наркомании.	3	Оценивается: - отсутствие выявленных фактов курения, алкоголизма, наркомании обучающихся (в сравнении с предыдущим периодом) – 1 балл;		

				- организация и проведение мероприятий по формированию ЗОЖ, профилактике курения, алкоголизма, наркомании - за каждое 0,1 балла.
		3.7. Эффективность и качество работы по профилактике суицидального поведения	3	Оценивается: - отсутствие фактов суицидального поведения обучающихся – 1 балл; - качественная индивидуальная работа с детьми, требующими повышенного педагогического внимания – 1 балл; - организация и проведение мероприятий по профилактике суицидального поведения – за каждое 0,1 балла.
		3.8. Занятость обучающихся в системе дополнительного образования	2	Оценивается: - организация занятости несовершеннолетних в СОП, ТЖС в системе дополнительного образования – 1 балл; - ведение мониторинга занятости обучающихся в системе дополнительного образования - 1 балл.
		3.9. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	4	Оценивается: - участие в реализации программы «Школа родительской ответственности» (стабильность и рост уровня включения семьи в образовательную деятельность) – 1 балл; - отсутствие обоснованных жалоб – 0,5 балла; - проведение мониторинга уровня удовлетворенности школьной жизнью – 0,5 балла (оценивается в мае); - проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся – за каждое 0,1 балла.
		3.10. Создание условий для профессионального самоопределения обучающихся	2	Оценивается: - выполнение плана мероприятий по профессиональной ориентации в рамках программы профессионального самоопределения школьников «Твоя профессия – твоё будущее» – 0,5 балла; - качественная работа в рамках социального партнёрства – 0,5 баллов; - проведение экскурсий, мероприятий по профориентации – за каждую 0,1 балла.
		3.11. Результаты участия обучающихся в ОЧНЫХ мероприятиях в области творчества, культуры (конкурсы, смотры, конференции, фестивали, форумы, выставки, соревнования и т.д.)	4	Оцениваются результаты участия в конкурсах, смотрах, конференциях, фестивалях, форумах, выставках, соревнованиях и т.д.): - победители, призеры школьного уровня – 0,1б - победители, призеры городского уровня – 0,2б; - победители, призеры районного уровня – 0,3б; - победители и призеры окружного уровня – 0,5б; - победители и призеры федерального уровня – 1б; - победители и призеры международного уровня – 1,5б; - ведение мониторинга участия обучающихся в различных мероприятиях – 1 балл.
		3.12. Организация организованного и выездного отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время	4	Оценивается: - работа в лагере с дневным пребыванием детей – 1 балл; - процент обучающихся от общего количества, охваченных организованным отдыхом в каникулярный период: - от 65% до 100% - 1 балл; - менее 65% - 0 баллов;

				-ведение мониторинга летней занятости обучающихся – 0,5 балла; - количество обучающихся школы, охваченных организованным, выездным отдыхом по путевкам - за каждого обучающегося - 0,1 балла.
		3.13.Создание элементов образовательной инфраструктуры	2	Оценивается качественное оформление специализированных кабинетов, рекреации.
4	Качество и развитие образовательной системы		До 26	
		4.1.Результаты внутришкольного контроля эффективность деятельности педагогических работников. Исполнительская дисциплина.	1	Оценивается наличие (отсутствие) предписаний, замечаний (не устраненных по вине педагогического работника) со стороны, администрации школы, департамента образования, других контролирующих органов выполняющих контрольные функции. Оценивается качественное ведение документации, своевременность представления информации, отчетов, и другой документации.
		4.2. Аналитическая деятельность педагогического работника.	1	Оценивается соответствие материалов предоставленных педагогическими работниками заместителям руководителя по состоянию дел по учебному предмету, классу
		4.3.Позитивное отношение родителей, выпускников, местного сообщества к деятельности педагогического работника.	1	Оценивается при наличии социометрических данных.
		4.4.Наличие и реализация плана самообразования	0-3	Оценивается наличие и реализация плана самообразования
		4.5.Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, ПМПк, конференций, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов.	6	качественная подготовка: - к семинару, педсовету – 2б - к заседанию МО, НМС – 2б - к работе ПМПК– 2б
		4.6.Педагогическое мастерство	1-5	Педагогическая деятельность в зависимости от опыта педагогической работы: от 2 до 5 лет – 1б от 5 до 10 лет – 2б от 10 до 20 лет –3б более 20 лет – 5б
		4.7. Ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	4	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля: - высокий уровень ведения банка данных – 4б
		4.8. Количество обращений участников образовательного процесса за консультациями к специалисту по различным вопросам	4	оценивается стабильность или положительная динамика: - положительная динамика – 4б - стабильность – 2б
5	5. Информатизация и информационная открытость		До 3	
	5.1. Участие в работе школьного сайта, группы ВКонтакте	0-3	Оценивается участие педагогических работников в наполнении школьного сайта.	
6	6. Создание условий для обеспечения комплексной безопасности		До 2	
	6.1. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся	1	- отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательной деятельности – 1 балл	
	6.2. Обеспечение комплексной безопасности	1	- отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований санитарно-эпидемиологической безопасности – 1 балл	
	ИТОГО		110 баллов	

Педагог-библиотекарь

№ п/п	Показатели эффективности деятельности ОО	Показатели эффективности деятельности педагогических работников ОО	Баллы	Оценка (значение, методика расчета)
			До 9	
1.	Обеспечение высокого качества образования ОО	1.1. Организация учета детей, подлежащих обязательному обучению	5	- участие в создании базы данных о проживающих на территории г. Лянтор (микрорайона) детей, подростков в возрасте от 0 до 18 лет; полнота, своевременность внесения дополнений, изменений (сентябрь, январь)
		1.2. Деятельность по преемственности	4	-организация и проведение занятий и мероприятий
			До 43	
		1.3. Показатели обеспеченности образовательного процесса учебной литературой	10	Оценивается в сравнении с аналогичным периодом прошлого учебного года: - стабильная или положительная динамика процента обеспеченности учебниками в соответствии ФП – 5 баллов; - стабильная или положительная динамика процента обеспеченности учебными пособиями – 5 балла.
		1.4. Работа с библиотечным фондом	5	Оценивается в сентябре регулярное обновление библиотечного фонда - 5 баллов.
			2	Выявление и списание ветхих, дуплетных, морально устаревших и неиспользуемых документов по установленным правилам и нормам (качество, своевременность работы) -2 балла.
			4	Работы по сохранности учебного фонда (октябрь-апрель)
		1.5.Разработка педагогическими работниками рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности	3	Качество разработанных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности: - корректировка разработанных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности - 1балл; разработка новых рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности - 3 балла
		1.6.Развитие педагогического мастерства (участие педагогических работников) в конкурсах, конференциях, выставках; наличие научно-методических публикаций	3	1) Участие на: - федеральном уровне – 3 балла; - региональном уровне – 2 балла; - муниципальном уровне – 1 балл.
		1.7.Результаты интерактивных олимпиад, конкурсов, конференций по основам наук (участие обучающихся).	4	- победители и призёры районного уровня -1 балл - победители и призеры окружного уровня – 2балла; - победители и призеры федерального уровня – 3балла; - победители и призеры международного уровня – 4балла. - участие оценивается: 0,5балла.
1.8.Результаты конкурсов, конференций, фестивалей, симпозиумов в области науки (участие обучающихся).	4	-победители, призеры городского (кустового) уровня – 1балл; - победители и призеры районного уровня – 2балла; - победители и призеры окружного уровня – 3балла, - победители и призеры федерального уровня – 4балла.		

		1.9.Эффективность работы членов методических объединений.	2	Высокая эффективность работы членов методических объединений
		1.10. Участие в работе образовательного учреждения в инновационном режиме.	4	оценивается уровень инновационной деятельности: - муниципальный уровень – 1,5 балла - региональный уровень – 2,5 балла
		1.11. Реализация профильного обучения	3	Оценивается сопровождение общеобразовательных программ учебного плана школы профильной направленности
		1.12.Самообразование (повышение квалификации, профессиональная переподготовка).	2	Прохождение курсов повышения квалификации и профессиональная переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового): - повышение квалификации – 2 балла - проф. переподготовка, обучение в вузе – 2 балла
2.	Создание условий для сохранения здоровья детей		До 6	
		2.1. Создание условий для обеспечения обучающихся доступной информационной среды.	2 2 2	Оценивается: -возрастное зонирование и возрастной ценз на полках; -обслуживание посетителей в рамках ФЗ -№ 436 от 29.12.2010 г. «О защите детей от информации, причиняющий вред их здоровью и развитию»; -классификация вновь поступающей информационной продукции.
3.	Соответствие условий требованиям ФГОС для лиц с ОВЗ		До 5	
		Создание условий для инклюзивного образования	5	Оценивается: - сопровождение адаптированной образовательной программы для обучающихся с особыми образовательными потребностями лиц с ОВЗ
4.	Система воспитательной работы		До 26	
		4.1.Реализация дополнительных проектов, программ (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся)	3	Оценивается: - за каждую целевую программу (проект) – 1 балл; - руководство проектной деятельностью обучающихся – 1 балл; - количество и качество творческих, исследовательских, проектных работ обучающихся, выполненных под руководством учителя – за каждую 0,5 балла
		4.2.Организация деятельности детских школьных общественных объединений, волонтерского движения, действенного школьного самоуправления обучающихся	3	Оценивается: - стабильность и рост доли участников от общего количества обучающихся – 0,5 балла; - участие в реализации программы школьного ученического самоуправления «Мы – вместе!» – 0,5 балла; - стабильность и рост доли включённых в социальную практику обучающихся от их общего количества – 0,5 балла; - участие в реализации социальных проектов – за каждый проект 0,5 балла
		4.3.Уровень коммуникативной культуры при общении с	2	Оцениваются:

	обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся		- результаты уровня удовлетворённости школьной жизнью – 1 балл (оценивается в мае) ; - формирование комфортной развивающей образовательной среды, создание и поддержание благоприятного психологического климата (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе обучающихся – 1 балл
	4.4.Работа с детьми из социально неблагополучных семей. Профилактика правонарушений	2	Оценивается: - участие в реализации программы профилактической работы «Проблемные дети и их семьи» – 1 балл; - организация отдыха и занятости несовершеннолетних, состоящих на различных видах учёта – 1 балл.
	4.5.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	3	Оценивается: - участие в реализации программы социального партнёрства школы с родителями «Семь равных Я» (стабильность и рост уровня включения семьи в образовательную деятельность) – 0,5 балла; - отсутствие обоснованных жалоб – 0,5 балла; - проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся – за каждое 0,1 балла.
	4.6.Организация профориентационной работы	2	Оценивается: - участие в реализации программы профессионального самоопределения школьников «Твоя профессия – твоё будущее» – 1 балла; - проведение экскурсий, мероприятий по профориентации – за каждую 1 балла.
	4.7. Результаты участия обучающихся в мероприятиях в области творчества, культуры, дополнительного образования, (конкурсы, смотры, конференции, фестивали, форумы, выставки, соревнования и т.д.)	4	Оцениваются результаты участия в конкурсах, смотрах, конференциях, фестивалях, форумах, выставках, соревнованиях и т.д.): - победители, призеры школьного уровня – 0,1б - победители, призеры городского уровня – 0,2б; - победители, призеры районного уровня – 0,3б; - победители и призеры окружного уровня – 0,5б; - победители и призеры федерального уровня – 1б; - победители и призеры международного уровня – 1,5б
	4.8.Организация отдыха детей в каникулярное время	2	Оценивается: - работа в лагере с дневным пребыванием детей – 1 балл; - содействие педагога-библиотекаря в организации отдыха детей в период пребывания в лагере с дневным пребыванием 1 балл.
	4.9.Организация и ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	2	Оценивается - наличие мониторинга (компьютерная основа) достижений обучающихся – 1 балла; - наличие портфолио обучающихся – 1 балл.
	4.10. Результативность работы по сбору учебной литературы совместно с классными руководителями	2	Оценивается: - по результатам мониторинга сбора учебного фонда (оценивается

				в мае)
		4.11.Создание элементов образовательной инфраструктуры	1	Оценивается качественное оформление школьной библиотеки, рекреации, историко-патриотического уголка
5.	5. Качество и развитие образовательной системы		До 16	
		5.1.Результаты внутришкольного контроля эффективности деятельности педагогических работников. Исполнительская дисциплина.	1 1	Оценивается наличие (отсутствие) предписаний, замечаний (не устраненных по вине педагогического работника) со стороны, администрации школы, департамента образования, других контролирующих органов выполняющих контрольные функции. Оценивается качественное ведение документации, своевременность представления информации, отчетов, ведения мониторинга «Качества образования» и другой документации.
		5.2.Аналитическая деятельность педагогического работника.	1	Оценивается соответствие материалов предоставленных педагогическими работниками заместителям руководителя по состоянию дел по учебному предмету, классу
		5.3.Позитивное отношение родителей, выпускников, местного сообщества к деятельности педагогического работника.	1	Оценивается при наличии социометрических данных.
		5.4.Наличие и реализация плана самообразования	0-3	Оценивается наличие и реализация плана самообразования
		5.5.Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, конференций, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов.	0-4	Оценивается участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, конференций, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов.
		5.6.Педагогическое мастерство	1-5	Педагогическая деятельность в зависимости от опыта педагогической работы: от 2 до 5 лет – 1б от 5 до 10 лет – 2б от 10 до 20 лет –3б более 20 лет – 5б
6.	6. Информатизация и информационная открытость		До 3	
		6.1. Участие в работе школьного сайта, группы ВКонтакте	0-3	Оценивается участие педагогических работников в наполнении школьного сайта, группы ВКонтакте
7.	7. Создание условий для обеспечения комплексной безопасности		До 2	
		7.1. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся	1	- отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательной деятельности – 1 балл
		7.2. Обеспечение комплексной безопасности	1	- отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований санитарно-эпидемиологической безопасности – 1 балл
	Максимальное количество баллов:		До 110	

Преподаватель – организатор ОБЖ

№ п/п	Показатели эффективности деятельности ОО	Показатели эффективности деятельности педагогических работников ОО	Баллы	Оценка (значение, методика расчета)
			До 5	
1.	Обеспечение высокого качества образования ОО	1.1. Организация учета юношей допризывного и призывного возраста для приписки к военкомату	3	Оценивается: - участие в создании базы данных проживающих на территории г. Лянтор (микрорайона) юношей допризывного и призывного возраста – 1балл; - полнота, своевременность внесения дополнений, изменений (сентябрь, январь) – 1балл.
		1.2. Деятельность по преемственности (школа – военкомат, военные учебные заведения)	2	Оценивается: - сотрудничество с военными учебными заведениями – 0,5 балла; - динамика поступления выпускников школы в военные учебные заведения и МВД: - на уровне прошлого учебного года- 0,5 балла; - выше в сравнении с предыдущим учебным годом – 1 балл.
			До 17	
		1.3.Разработка педагогическими работниками рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности	3	Качество разработанных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности: - корректировка разработанных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности - 1балл; - разработка новых рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочной деятельности - 3 балла
		1.4.Развитие педагогического мастерства (участие педагогических работников) в профессиональных конкурсах, конференциях, выставках; наличие научно-методических публикаций	3	1) Участие на: - федеральном уровне – 3 балла; - региональном уровне – 2 балла; - муниципальном уровне – 1 балл.
		1.5.Результаты предметных олимпиад (участие обучающихся)	4	- победители и призеры школьного уровня — 1 балл; - победители, призеры муниципального уровня – 2 балла; (оценивается в феврале): - победители и призеры окружного уровня -3 балла; - победители и призеры федерального уровня - 4 балла. (оценивается в сентябре)
		1.6.Эффективность работы членов методических объединений.	2	Высокая эффективность работы членов методических объединений
		1.7. Участие в работе образовательной организации в инновационном режиме	3	Оценивается уровень инновационной деятельности: - муниципальный уровень – 1 балл; - региональный уровень – 2 балла
		1.8.Самообразование (повышение квалификации, профессиональная переподготовка)	2	Прохождение курсов повышения квалификации и профессиональная переподготовки, обучение по программам

				<p>высшего образования (для не имеющих такого):</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение квалификации – 2 балла; - проф. переподготовка, обучение в вузе – 2 балла
2.	Создание условий для сохранения здоровья детей		До 5	
		2.1.Создание условий для проведения внутришкольных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся	3	<p>Оценивается в сентябре:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализация школьной программы (подпрограммы) «Обучение с оздоровлением» – 1 балл; - внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательную деятельность – 1 балл; - соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения – 1 балл
		2.2.Организация проведения (совместно с учреждениями здравоохранения) медицинского обследования юношей допризывного и призывного возраста для приписки их к военкомату	2	<p>При оценивании учитываются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% - 2 балла; - 50% - 1 балл.
3.	Соответствие условий требованиям ФГОС для лиц с ОВЗ		До 5	
		Создание условий для инклюзивного образования	4	<p>Оценивается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализация адаптированной образовательной программы для обучающихся с особыми образовательными потребностями лиц с ОВЗ <p>1 – 4 часов – 1 балл 5 – 9 часов – 2 балла 10 – 14 часов – 3 балла 15 и выше – 4 балла</p>
			1	- организация дистанционной формы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья – 1 балл
4.	Система воспитательной работы		До 47	
		4.1..Реализация дополнительных проектов, программ (групповые и индивидуальные проекты обучающихся)	5	<p>Оценивается реализация проектов, программ гражданско-патриотического направления деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за каждую целевую программу (проект) - 0,5 балла; -участие в реализации программы по гражданско-патриотическому воспитанию «Моя Родина - Россия» и её выполнение – 1 балл; - руководство проектной деятельностью обучающихся – 0,5 балла; - количество и качество творческих, исследовательских, проектных работ обучающихся, выполненных под руководством учителя – за каждую 0,1 балла
		4.2.Создание условий для деятельности «Школы безопасности», объединения «Юный инспектор движения», «Военно-патриотического объединения «Орлы», «Добровольной дружины юных пожарных»	3	<p>Оценивается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - увеличение доли (в сравнении с предыдущим периодом) положительная динамика – 3 балла; - стабильность – 2 балла

	4.3.Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	2	Оцениваются: - результаты уровня удовлетворённости школьной жизнью – 1 балл (оценивается в мае); - формирование комфортной развивающей образовательной среды, создание и поддержание благоприятного психологического климата (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе обучающихся – 1 балл
	4.4.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	3	Оценивается: - отсутствие обоснованных жалоб – 1балл; - проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся – за каждое - 0,5 балла
	4.5. Организация профориентационной работы	3	Оценивается: - проведение экскурсий, мероприятий по профориентации – за каждую - 0,5 балла
	4.6. Организация спортивно-массовой, военно-патриотической работы	5	Оценивается: - стабильность и рост доли обучающихся, вовлеченных в спортивно-массовые, военно-патриотические мероприятия – 2 балла; - количество команд, принявших участие в городских, районных, окружных физкультурно-спортивных, военно-спортивных, туристических соревнованиях — одна команда -0,5 балла
	4.7.Результаты конкурсов, конференций, фестивалей, симпозиумов и т.д. (участие обучающихся)	10	Оценивается участие в мероприятиях и результат: - победители, призеры школьного уровня - 0,1балла; - победители, призеры городского уровня – 1/0,5балла; - победители, призеры районного уровня – 2/1балла; - победители и призеры окружного уровня – 3/2балла; - победители и призеры федерального уровня – 4/3балла; - победители и призёры международного уровня – 5баллов
	4.8.Организация отдыха детей в каникулярное время	3	Оценивается: - работа в лагере с дневным пребыванием детей – 2 балла; - процент обучающихся от общего количества в школе, охваченных организованным отдыхом: - от 65% до 100% - 1 балл; - менее 65% - 0 баллов.
	4.9.Организация и ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	2	Оценивается ведение банка данных обучающихся по различным видам внеурочной деятельности
	4.10.Создание элементов образовательной инфраструктуры	5	Оценивается своевременное и качественное оформление информационных стендов, выставок по ПДД, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности с целью формирования комфортной развивающей образовательной среды

		4.11.Уровень проведения общешкольных мероприятий по гражданско-патриотическому воспитанию (месячники, декады, недели по ПДД; месячник по оборонно-массовой работе)	6	Оценивается: - высокий уровень – 2 балла; - средний уровень – 1 балл; - низкий уровень – 0,5 балла.
5.	Качество и развитие образовательной системы		До 16	
		5.1.Результаты внутришкольного контроля эффективность деятельности педагогических работников. Исполнительская дисциплина.	1 1	Оценивается наличие (отсутствие) предписаний, замечаний (не устраненных по вине педагогического работника) со стороны, администрации школы, департамента образования, других контролирующих органов выполняющих контрольные функции. Оценивается качественное ведение документации, своевременность представления информации, отчетов, ведения мониторинга «Качества образования» и другой документации
		5.2.Аналитическая деятельность педагогического работника (составление отчетности по установленной форме, в том числе и с использованием электронных форм ведения документации, сбор документов для постановки юношей на приписную комиссию для представления в военкомат)	1	Оценивается соответствие материалов предоставленных педагогическими работниками заместителям руководителя по состоянию дел
		5.3.Позитивное отношение родителей, выпускников, местного сообщества к деятельности педагогического работника	1	Оценивается при наличии социометрических данных.
		5.4.Наличие и реализация плана самообразования	0-3	Оценивается наличие и реализация плана самообразования
		5.5.Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, конференций, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов.	0-4	Оценивается участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, конференций, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов.
		5.6.Педагогическое мастерство	1-5	Педагогическая деятельность в зависимости от опыта педагогической работы: от 2 до 5 лет – 1б от 5 до 10 лет – 2б от 10 до 20 лет –3б более 20 лет – 5б
6.	Информатизация и информационная открытость		До 3	
		6.1. Участие в работе школьного сайта, группы ВКонтакте	0-3	Оценивается участие педагогических работников в наполнении школьного сайта.
7.	Создание условий для обеспечения комплексной безопасности		До 12	
		7.1. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся	1	Оценивается: - отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательной деятельности – 1 балл
		7.2. Обеспечение комплексной безопасности	1	Оценивается: - отсутствие документально оформленных фактов нарушений

				требований санитарно-эпидемиологической безопасности – 1 балл
		7.3. Организация, подготовка и проведение тренировок по пожарной, антитеррористической безопасности, командно-штабных, тактично-специальных учений и других мероприятий по ГО с обучающимися образовательной организации	2	Оценивается: - высокий уровень – 2б; - средний уровень – 1б; - низкий уровень – 0,5б.
		7.4. Организация, подготовка и проведение практических занятий, тренировок по пожарной, антитеррористической безопасности, по действиям в экстремальных ситуациях с работниками образовательной организации	2	Оценивается: - высокий уровень – 2б; - средний уровень – 1б; - низкий уровень – 0,5б.
		7.5. Обеспечение создания и совершенствования учебно-материальной базы, сохранность имущества ГО	2	При оценивании учитываются: - 100% - 2б; - 70% - 1б
		7.6. Обеспечение содержания защитных сооружений, индивидуальных средств защиты и формирований ГО в надлежащей готовности.	2	При оценивании учитываются: - 100% - 2б; - 70% - 1б
		7.7. Выполнение плана ГО и ЧС	2	При оценивании учитываются: - на 100% - 2б; - не менее чем на 70% - 1б
	Максимальное количество баллов:		До 110	

**Порядок установления выплаты
за особые достижения при выполнении услуг (работ)
из фонда стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лянторская средняя общеобразовательная школа № 4»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа №4» (далее – Учреждение).

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

1.3. 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.

2. Состав и основные принципы распределения фонда стимулирующих выплат

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

2.2. Фонд единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ), которые связаны с возможными достижениями, сложно прогнозируемыми в планируемом периоде, составляет 15% фонда стимулирующих выплат.

**3. Порядок определения размеров стимулирующих выплат
за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

3.1. 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.

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

3.3. Конкретный размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается работнику в абсолютном размере.

Установление размера выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

3.4. Поощрительные выплаты по результатам выполненной работы распределяются Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия), состав которой утверждается приказом директора. Заседания

Комиссии проводятся не менее двух раз в текущем учебном году (в июне и декабре). При необходимости заседания Комиссии могут проводиться чаще (для распределения единовременных выплат). Работа Комиссии осуществляется в соответствии с Порядком работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам.

3.5. Субъективную оценку своего труда проводит работник при заполнении «оценочного листа» согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления стимулирующих выплат работникам (приложения 1 к настоящему Порядку) и предоставляет в Комиссию. Информацию, необходимую для оценки качества труда работника по объективным показателям, предоставляет в «оценочном листе» работника администрация учреждения.

Председатель комиссии представляет в Комиссию итоговый оценочный лист о результатах профессиональной деятельности всех работников, являющихся основанием для их премирования. Итоговый оценочный лист включает в себя сводный список работников учреждения с расчетом стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ).

3.6. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных «оценочных листов» работников в части соблюдения установленных настоящим Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления нарушений, представленные результаты возвращаются для исправления и доработки.

3.7. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

С момента опубликования итогового оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

3.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.9. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении итогового оценочного листа вступает в силу.

3.10. После принятия решения Комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам издается приказ директора об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы работникам за соответствующий период (январь – июнь включительно, июль - декабрь включительно).

Приложение
к Порядку установления
выплаты за особые
достижения при
выполнении услуг (работ)
из фонда стимулирующих
выплат работникам

**Критерии оценивания эффективности деятельности
работников для определения разовых стимулирующих выплат
за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

№	Показатели	Критерии	Параметр измерения	Максимальная сумма, руб.	
1	Организация культурного отдыха детей с образовательными целями, в том числе летнего во внерабочее время	1) Районный уровень		1000	
		2) Региональный уровень		3000	
		3) Федеральный уровень		5000	
2	Работа в летнем лагере с дневным пребыванием детей на базе образовательной организации	1) Организация отдыха обучающихся в пришкольном летнем лагере, при условии отсутствия замечаний со стороны администрации	1 неделя 3 недели	300 1000	
		2) За руководство пришкольным летним лагерем, при условии отсутствия замечаний со стороны контролирующих организаций	3 недели	3000	
3	Внешкольные спортивные соревнования с учетом дополнительно потраченного педагогическим работником личного времени и результативность	1) Призовые места в городских спортивных соревнованиях и конкурсах	1 место	500	
			2 место	400	
			3 место	300	
		2) Призовые места в районной спартакиаде	1 место	1000	
2 место	900				
3 место	800				
3) Призовые места в региональных соревнованиях	1 место	2000			
	2 место	1500			
	3 место	1200			
4) Призовые места во Всероссийских соревнованиях	1 место	3000			
	2 место	2500			
	3 место	200			
4	Результативное участие в творческих и познавательных конкурсах, олимпиадах, конференциях с учетом дополнительно потраченного педагогическими работниками личного времени	1) Городской уровень	Очное (победа)	700	
			Очное (призер)	500	
			Очное (лауреат)	550	
			Заочное (победа)	450	
			Заочное (призер)	400	
			Заочное (лауреат)	300	
			2) Районный уровень	Очное (победа)	1000
				Очное (призер)	1200
Очное (лауреат)	1100				
Заочное (победа)	650				
Заочное (призер)	600				
Заочное (лауреат)	550				

		3) Региональный уровень	Очное (победа) Очное (призер) Очное (лауреат) Заочное (победа) Заочное (призер) Заочное (лауреат)	2000 1500 1200 1000 500 300
		3) Федеральный уровень	Очное (победа) Очное (призер) Очное (лауреат) Заочное (победа) Заочное (призер) Заочное (лауреат)	3000 2000 1500 1500 1000 500
5	Разработка и внедрение	1) Программа развития ОУ		5000
		2) Новых локальных актов		3000
		3) Авторских программ		2000
		4) Иных документов		1000
6	Представление имиджа образовательной организации, в том числе участие в конкурсах профессионального мастерства	1) На районных мероприятиях	Очное (победа) Очное (призер) Очное (лауреат) Заочное (победа) Заочное (призер) Заочное (лауреат)	1000 1200 1100 650 600 550
		2) На региональных Мероприятиях	Очное (победа) Очное (призер) Очное (лауреат) Заочное (победа) Заочное (призер) Заочное (лауреат)	2000 1850 1700 1000 900 800
		3) На федеральных мероприятиях	Очное (победа) Очное (призер) Очное (лауреат) Заочное (победа) Заочное (призер) Заочное (лауреат)	3000 2500 2000 1800 1600 1400
7	Участие, организация и проведение непредусмотренных планом работы образовательной организации мероприятий	1) Городского уровня	Организация Участие	1000 800
		2) Районного уровня	Организация Участие	1500 1000
		3) Регионального уровня	Организация Участие	3000 1500
		4) Федерального уровня	Организация Участие	5000 2000
8	Поощрение за поездки, организованные в образовательных целях, в том числе за границу	1) В масштабах района		2000
		2) В масштабах округа		5000
		3) В масштабах РФ		7000
9	Подотчетным лицам по итогам инвентаризации, проверке КРУ при положительном отзыве контролирующей организации	Отсутствия замечаний со стороны контролирующих органов		5000
10	За работу в пункте проведения ЕГЭ	1) Руководителю ППЭ, организатору, члену ГЭК, техническому специалисту	Руководителю ППЭ, организатору, члену ГЭК, техническому специа	4000 1500 2000 2000
		2) Помощнику руководителя ППЭ		3000

		3) Оператору ПЭВМ ППЭ		2000
11	По результатам внешней экспертизы в том числе результаты ЕГЭ и ОГЭ (в % соотношении успешно прошедшие экспертизу обучающихся (на «4» и «5») от общего количества обучающихся)	1) 90% - 100%		2000
		2) 75% - 89%		1500
		3) 50% - 74%		1000
12	Руководство профсоюзным комитетом			5000
13	Работа в профсоюзном комитете (по ходатайству председателя ПК за конкретное мероприятие, с учетом потраченного личного времени)		За одно мероприятие	1000
14	Учет детей в микрорайоне		1 участок	1000
15	Проведение открытых мероприятий, исключая аттестационные мероприятия, с высокой качественной оценкой	1) на районном уровне		2000
		2) на региональном уровне		3000
		3) на федеральном уровне		5000
16	Работа с будущими первоклассниками и их родителями (предшкольная подготовка)		1 день	1000
17	Выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных	Выполнение сложных и внеплановых работ	1 поручение	1000
		Выполнение обязанностей заместителя директора (резерв)		5000
		Выполнение обязанностей директора во время отпуска, больничного листа		10000
18	Организация ремонта учебного кабинета и помещений (подготовка кабинетов и помещений к новому учебному году)			1000
19	Поддержка и сопровождение школьного сайта в интернете; функционирование локальной школьной сети			4000
20	Дистанционного обучения	1) Организация дистанционного обучения в период повышенной готовности		2000
		2) Образовательная деятельность в дистанционном режиме в период повышенной готовности		1000
21.	Подготовка школы к началу нового учебного года (вне функциональных обязанностей)			3000

22	Организация методической работы	1) Качественное, результативное руководство школьного методического объединения		1000
		2) Руководство районным методическим объединением		1500
23	Участие работников в экспертной деятельности, члены жюри	1) Школьного уровня		300
		2) Городского уровня		500
		3) Районного уровня		700
		4) Регионального уровня		1000
		5) Федерального уровня		2000
24	Заместителям директора по результатам учебного года при условии стабильности или повышения качества знаний обучающихся, высоких показателей по всем направлениям образовательной деятельности; за безаварийную работу всех систем жизнеобеспечения школы в течение календарного, учебного года; без нарушений административно-хозяйственной деятельности			6000
25	Помощь служащих, рабочих и прочих специалистов в организации образовательной деятельности в организации образовательной деятельности			2000
26	Юбилейные даты образовательной организации		40 лет	10000

Комиссия вправе принять к рассмотрению как основание для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты другие особые достижения, выполнение поручений и особо важных работ, не учтенные в данных критериях.

**Порядок работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лянторская средняя общеобразовательная школа № 4»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок создания и деятельности комиссии по распределению фонда 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 работникам за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

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

2.4.5. Рассмотрение ходатайств директора, заместителей директора, председателя профсоюзного комитета, председателя управляющего совета об установлении стимулирующих выплат работникам за особые достижения при выполнении услуг (работ).

2.4.6. Рассмотрение заявлений работников.

2.4.7. Проверка достоверности материалов, предоставляемых в Комиссию.

2.4.8. Информирование работников, общественности о работе Комиссии.

3. Состав и регламент работы Комиссии

3.1. Председателем Комиссии является заместитель директора образовательной организации, в периоды временного отсутствия председателя Комиссии обязанности председателя выполняет заместитель председателя Комиссии

3.2. В состав Комиссии входят: заместители директора, председатель профсоюзного комитета, председатель управляющего совета, работники образовательной организации.

Состав утверждается приказом директора образовательной организации ежегодно (в сентябре).

3.3. Член Комиссии может быть выведен из ее состава в следующих случаях:

3.3.1. по собственному желанию, выраженному в письменной форме;

3.3.2. при изменении места работы.

3.4. Заседания Комиссии для распределения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ проводятся 2 раза в течение года (сентябрь, февраль) в соответствии с показателями и критериями оценки интенсивности и результатов работы работников образовательной организации.

3.5. Заседания Комиссии для распределения разовых стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) проводятся 2 раза в течение года (декабрь, июнь) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

3.6. Ход заседания Комиссии протоколируется, протокол подписывается председательствующим, 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:

4.2.1. Об установлении размера стимулирующих выплат работникам за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

4.2.2. Об установлении размера стимулирующих выплат работникам за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам.

4.3. 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.

4.4. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем (заместителем председателя) Комиссии.

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

5. Права и обязанности членов Комиссии

5.1. Члены Комиссии имеют право принимать участие в оценке результатов выполненной работы работников, в установлении и изменении размера стимулирующих выплат.

5.2. Члены Комиссии обязаны:

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