

**Изменения № 2
к Коллективному договору
между работодателем и работниками
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 4
на 2021-2024 гг.**

Подписи сторон:

От имени работодателя
Изменения и дополнения
к Коллективному договору подписала:

Директор МБОУ СОШ №4
Харитоновна Елена Викторовна _____
« 16 » 09 2021 г.

От имени работников по их поручению
Изменения и дополнения
к Коллективному договору подписала:

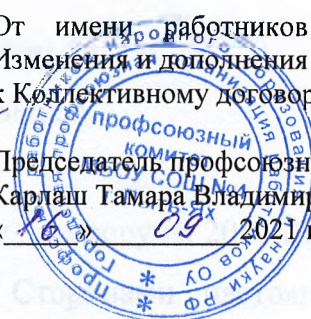
Председатель профсоюзной организации
Карлаш Тамара Владимировна _____
« 16 » 09 2021 г.

Коллективный договор, (изменение, дополнение)
зарегистрирован в отделе по труду и социальным
вопросам МКУ Администрации города Пыть-Ях

Регистрационный номер А55333
« 14 » 10 20 21 года
(дата регистрации)

А. О. Карлаш
(Ф.И.О.)

МП



**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 4**

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 (далее - МБОУ СОШ № 4, школа, образовательная организация)

(далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлениями Администрации г. Пыть – Ях от 29.09.2017 года № 243-па «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций», от 04.08.2021 г № 367-па «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных о внесении изменения в Постановление Администрации города Пыть-Ях от 29.09.2017 года № 243-па «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 (далее – работники) и определяет:

1.1. Систему оплаты труда, в том числе:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия надбавок и доплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Порядок формирования фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 4.

2. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников школы не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации города Пыть-Яха.

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации города Пыть-Яха (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации города Пыть-Яха и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Управлением до руководителя муниципальной образовательной организации.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников школы определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ № 4 (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных

коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на численность работников СОШ № 4 в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников школы осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации города Пыть-Яха.

3. В МБОУ СОШ № 4 устанавливается система оплаты труда, включающая в себя схему расчета должностных окладов, тарифных ставок, надбавок и доплат, выплат стимулирующего характера, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

4. Ставка заработной платы, используемая в схеме расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается в размере 6 540 (шесть тысяч пятьсот сорок) рублей (далее – ставка заработной платы).

5. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа - Югры с учетом мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

1. Для целей настоящего положения используются следующие основные понятия и определения:

- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;
- коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда;

- коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

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

- коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1, 2 или 3 уровню управления;

- коэффициент территории 1 – относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности);

- молодой специалист – - 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.

7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

8. Заработная плата работников организации состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);

- надбавок и доплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9. Размер заработной платы работника образовательной организации, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре».

10. 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 минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, предусматривается доплата до уровня минимальной заработной платы в соответствии с Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

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

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

Принятие МБОУ СОШ № 4 настоящего Положения не должно повлечь увеличение расходов организации, предусмотренных фондом оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда работников МБОУ СОШ № 4.

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

2.2. Расчет должностного оклада руководителя, его заместителей осуществляется по формуле:

$$DO = S_{зп} * K_{баз.} * K_{тер.} * (K_{спец.раб.} + K_{н.п.зв} + K_{м.упр} + K_{ур.упр.} + 1) + N_{уч.ст.} + N_{кн.}$$

где:

DO – должностной оклад;

$S_{зп}$ – ставка заработной платы;

$K_{баз.}$ – базовый коэффициент;

$K_{тер.}$ – коэффициент территории;

$K_{спец.раб.}$ – коэффициент специфики работы;

$K_{н.п.зв}$ – коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР;

$K_{м.упр}$ – коэффициент масштаба управления;

$K_{ур.упр.}$ – коэффициент уровня управления;

$N_{уч.ст.}$ – надбавка за ученую степень;

$N_{кн.}$ – надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений образовательной организации указан в таблице 1 настоящего Положения.

Перечень должностей руководителей организации, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Директор
2.	Заместители руководителя	Заместитель директора
3.	Руководители структурных подразделений	Заведующий кабинетом, мастерской, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник отдела кадров, заведующий хозяйством.

2.3. Расчет должностного оклада специалиста организации осуществляется по формуле:
- для педагогического работника организации:

$$DO = S_{зп} * K_{баз.} * K_{тер.} * (K_{спец.раб.} + K_{кв.} + 1) + N_{уч.ст.} + N_{кн.}$$

где:

DO – должностной оклад;

$S_{зп}$ – ставка заработной платы;

$K_{баз.}$ – базовый коэффициент;

$K_{тер.}$ – коэффициент территории;

$K_{спец.раб.}$ – коэффициент специфики работы;

$K_{кв.}$ – коэффициент квалификации;

$N_{уч.ст.}$ – надбавка за ученую степень;

$N_{кн.}$ – надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

- для специалиста, деятельность которого не связана с педагогической деятельностью:

$$DO = S_{зп} * K_{баз.} * K_{тер.} * (K_{спец.раб.} + K_{кв.} + 1) + N_{уч.ст.}$$

где:

DO – должностной оклад;

$S_{зп}$ – ставка заработной платы;

$K_{баз.}$ – базовый коэффициент;

$K_{тер.}$ – коэффициент территории;

$K_{спец.раб.}$ – коэффициент специфики работы;

$K_{кв.}$ – коэффициент квалификации;

$N_{уч.ст.}$ – надбавка за ученую степень.

- для служащих организации:

$$DO = S_{зп} * K_{баз.} * K_{тер.} * (K_{спец.раб.} + 1)$$

где:

DO – должностной оклад;

$S_{зп}$ – ставка заработной платы;

$K_{баз.}$ – базовый коэффициент;

$K_{тер.}$ – коэффициент территории;

$K_{спец.раб.}$ – коэффициент специфики работы.

Перечень должностей специалистов и служащих указан в таблице 2 настоящего Положения.

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; методист; педагог-психолог; педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с педагогической деятельностью	Документовед, инженер-программист (программист), специалист по защите информации, специалист по кадрам, техник, работник контрактной службы, контрактный управляющий, специалист по охране труда, лаборант, библиотекарь, специалист.
3.	Служащие	Диспетчер образовательного учреждения, делопроизводитель, секретарь руководителя.

2.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия занимаемой должности, устанавливается:

- работникам образовательных организаций в размере 2500 рублей – за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ директора школы согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

2.5. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организации (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с педагогической деятельностью) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты в образовательной организации составляет 50 (пятьдесят) рублей.

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

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

2.6. Размер базового коэффициента указан в таблице 3 настоящего Положения.

Размер базового коэффициента

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

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.7. Коэффициент территории устанавливается – 1,0.

2.8. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих зависит от типа образовательной организации и указан в таблице 4 настоящего Положения.

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

№ п/п	Общеобразовательная организация	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1	Работа в общеобразовательной организации: - специалистов (кроме педагогических работников); - служащих	0,2 0,18
2	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	0,05
2.1	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);	0,05
2.2.	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,1
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)	
5	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	
6	Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
7	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1
8	Работа педагогических работников, связанная с:	0,05
8.1	- реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки);	
8.2	- реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).	

9	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
10	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):	
10.1	- с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;	
11	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
12	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
13	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,1
14	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,3
15	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,2
16	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,2

2.9. Коэффициент квалификации состоит из:

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

Коэффициент квалификации для работников МБОУ СОШ № 4 устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

2.10. Коэффициент за квалификационную категорию зависит от наличия у специалиста МБОУ СОШ № 4 действующей квалификационной категории и устанавливается в размере, приведенном в таблице 5 настоящего Положения.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

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

2.11. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается работникам образовательной организации в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	

«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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

устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.12. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда в соответствии с порядком, установленном приложением 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, утвержденному Постановлением администрации города Пыть –Ях от 04.08.2021 года № 367-па.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Размер коэффициента масштаба управления

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

2.13. Коэффициент уровня управления устанавливается директору школы, заместителям директора, руководителям структурных подразделений на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 8 настоящего Положения

Таблица 8

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления в муниципальных образовательных организациях	Перечень должностей
1	2	3
Уровень 1	1,05	Директор
Уровень 2	0,85	Заместитель директора
Уровень 3	0,35	Заведующий структурным подразделением

2.14. Расчет тарифной ставки рабочего осуществляется по формуле:

$$TS = S_{зп} * K_{тар.} * (K_{спец.раб.} + 1)$$

где:

TS – тарифная ставка;

$S_{зп}$ – ставка заработной платы;

$K_{тар.}$ – тарифный коэффициент;

$K_{спец.раб.}$ – коэффициент специфики работы;

Тарифный коэффициент соответствует Тарифной сетке по оплате труда рабочих организации (таблица 9 настоящего Положения)

Тарифная сетка по оплате труда рабочих МБОУ СОШ № 4

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

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

2.16. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется:

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

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

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

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

2.17. Заработная плата, начисленная работнику за нерабочие дни в связи с режимом обязательной самоизоляции, по причине предотвращения завоза и распространения новой коронавирусной инфекции, вызванной COVID-2019, учитывается при исчислении средней заработной платы для оплаты отпусков, временной нетрудоспособности и служебных командировок работников.

3. Порядок и условия осуществления надбавок и доплат

3.1. К надбавкам и доплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы,

за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и

нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте.

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

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

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Пыть-Яха от 17.02.2006 № 635 «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работы, 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. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

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

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляется за счет средств автономного округа в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

3.5. Перечень и размеры надбавок и доплат приведены в таблице 10 настоящего Положения.

Перечень и размеры надбавок и доплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета 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 (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4% к должностному окладу или тарифной ставке	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы от должностного оклада или тарифной ставке; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы от должностного оклада или тарифной ставке	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.

	времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (сверхурочная работа)		
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	По согласованию сторон трудового договора – до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности (профессии), но не свыше 100% месячного фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7 к начисленной заработной плате	Осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Пыть – Яха от 17.02.2006 № 635 «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета».
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50 % к начисленной заработной плате	
8	Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих	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

образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы		
---	--	--

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 10 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

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

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за особые достижения при выполнении услуг (работ);
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

Оценка эффективности работы различных категорий работников образовательной организации осуществляется комиссией по распределению фонда стимулирующих выплат с участием представительного органа работников. (Приложение 2 к Положению об оплате труда).

Стимулирующая выплата устанавливается в соответствии с таблицей 11 настоящего положения и зависит от степени напряженности в процессе труда.

Порядок установления выплат регламентируется Положением о распределении фонда стимулирующих выплат (Приложение 1 к Положению об оплате труда).

4.2. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, указанным в таблице 11 настоящего Положения.

стимулирующие выплаты Работникам МБОУ СОШ № 4 устанавливаются за интенсивность и высокие результаты работы, в соответствии с критериями их установления, срока, размера выплат, а также параметров и критериев снижения данной выплаты, утвержденными приложением 1 к Положению об оплате труда.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. (Приложение 3 к Положению об оплате труда).

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

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

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника.

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

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ в МБОУ СОШ № 4 может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. (Приложение 4 к Положению об оплате труда). Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

Таблица 11

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам образовательной организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 100% от должностного оклада или тарифной ставки (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.	Выплата за	0 - 100%	Заместителям руководителя,	Ежемесячно

	качество выполняемой работы	должностного оклада (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы			
1.3.1.	за квартал	0 - 1,0 месячного фонда оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал
1.3.2.	за год	0 – 1,5 месячного фонда оплаты труда работника	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в год

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников образовательной организации за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, в абсолютном размере.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств фонда оплаты труда, формируемого образовательной организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 месячного фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 месячного фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, в декабре финансового года, по итогам работы за год в декабре финансового года, либо не позднее первого квартала года, следующего за отчетным.

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

Перечень условий для премирования работников МБОУ СОШ №4:

-надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде – 50%;

-проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями – 20%;

-соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе – 30%.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

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

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

4.6. Перечень показателей при определении выплаты определяется (Приложение 4 к Положению об оплате труда).

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации и его заместителей

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

5.2. Размер должностного оклада, надбавок, доплат, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливаются распоряжением администрации города и указывается в трудовом договоре.

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

5.4. Надбавки и доплаты устанавливаются руководителю и заместителям руководителя организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору школы определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, установленными распоряжением администрации города.

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

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются согласно распоряжению администрации города.

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

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц-17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц-13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц-10%.

5.8. Стимулирующие выплаты директору школы снижаются в следующих случаях:

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

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

- несоблюдение настоящего Положения.

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

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

5.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета

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

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора школы и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) устанавливается:

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

6. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- единовременная выплата работникам школы за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий.

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления в размере равном двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

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

6.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1,4 месячного фонда оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности (профессии) в соответствии с тарификацией и выплачивается один раз в календарном году при уходе работника в очередной оплачиваемый отпуск.

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

Основанием для выплаты единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска является приказ директора школы о предоставлении очередного оплачиваемого отпуска или его части.

В случае использования ежегодного оплачиваемого отпуска по частям единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется по заявлению работника одновременно с выплатой отпускных сумм при использовании любой из частей отпуска, продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки результатов труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается:

- работнику, вновь принятому на работу и не отработавшему полный календарный год;

- работнику, которому предоставлен отпуск с последующим увольнением.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

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

работнику, уволенному за виновные действия.

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

Единовременное премирование осуществляется в МБОУ СОШ № 4 в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году по распоряжению работодателя.

Праздничными днями и профессиональными праздниками считать:

-День Победы;

-День города;

-День учителя;

- Юбилей организации (5 лет, 10 лет, в последующем каждые 5 лет).

Выплата премии осуществляется по согласованию с Управлением по образованию Администрации города Пыть-Яха не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 (десять тысяч) рублей.

6.5. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности устанавливается ежемесячная доплата в размере 1 000 (одной тысячи) рублей.

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

6.6. Единовременная выплата работникам образовательных организаций за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий (далее – ГИА) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременная выплата осуществляется работникам образовательных организаций, участвующим в проведении единого государственного экзамена в пунктах

проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

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

7. Порядок формирования фонда оплаты труда МБОУ СОШ №4

7.1. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых из бюджета муниципального образования на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

-на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и надбавок и доплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3 таблицы 10 настоящего положения;

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

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

8. Заключительные положения

8.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда образовательной организации в Положении об оплате труда МБОУ СОШ № 4 могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения.

8.2. Организационная структура и предельная штатная численность образовательной организации согласовываются с Управлением по образованию Администрации города Пыть-Ях.

8.3. Вопросы, которые не отражены в настоящем положении регулируются приказами Управления по образованию Администрации города Пыть-Ях.

8.4. Директор школы несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей.

Положение о распределении фонда стимулирующих выплат

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной деятельности, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя: стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы (заместители руководителя, руководители структурных подразделений, педагогический персонал) за интенсивность и высокие результаты работы (учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал) выплаты за высокие достижения при выполнении услуг (работ) (заместители руководителя, руководители структурных подразделений, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал), премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год (заместители руководителя, руководители структурных подразделений, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал).

2. Условия стимулирования (премирования)

2.1. Условия и размеры стимулирующих выплат работникам за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, устанавливаются согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления стимулирующих выплат. (Приложение 3 к положению об оплате труда). Перечень критериев является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.

2.2 Условия выплат за высокие достижения при выполнении услуг (работ), премиальных выплат по итогам работы за квартал, год устанавливаются согласно критериям. (Приложение 4 к положению об оплате труда).

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

3. Порядок распределения фонда стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты по результатам выполненной работы распределяются комиссией по распределению фонда стимулирующих выплат (далее – комиссия). Заседания комиссии проводятся не менее двух раз в текущем учебном году (в сентябре и январе). При распределении премиальных выплат по итогам работы за квартал заседания комиссии проводятся ежеквартально, по итогам работы за год – в конце текущего года или в начале следующего календарного года, при необходимости заседания комиссии могут проводиться чаще (для распределения единовременных (разовых) выплат). Работа комиссии осуществляется в соответствии с Положением о комиссии по распределению фонда стимулирующих выплат.

3.2. Заместители руководителя образовательной организации, руководители структурных подразделений представляют в комиссию материалы о результатах профессиональной деятельности работников (самоанализ деятельности работников и внешней оценки, статистические данные, результаты диагностик, опросов, других методов мониторинга).

3.3. Подготовка материалов осуществляется заместителями руководителя образовательной организации, руководителями структурных подразделений совместно с руководителем школьного педагогического сообщества после предварительного анализа документов на заседании школьного педагогического сообщества.

3.4. Заместители руководителя образовательной организации, руководители структурных подразделений совместно с руководителем школьного педагогического сообщества осуществляют анализ и оценку объективности представленных оценочных листов работников в части соблюдения установленных критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления нарушений, представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки.

3.5. На основании представленных заместителями руководителя образовательной организации, руководителями структурных подразделений материалов комиссия составляет протокол с указанием баллов по каждому работнику. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.6. После принятия решения комиссии об установлении размера стимулирующих выплат работникам издается приказ директора об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы работникам на соответствующий период (сентябрь – декабрь включительно или январь - август включительно) с указанием периодичности выплаты (единовременно или ежемесячно в течение соответствующего периода)

3.7. В течение 3 рабочих дней после издания приказа работники вправе подать, а комиссия по распределению фонда стимулирующих выплат 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 Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

3.8. Комиссия по распределению фонда стимулирующих выплат обязана осуществлять проверку фактов обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

**Положение
о комиссии по распределению фонда стимулирующих выплат**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок создания и деятельности комиссии по распределению фонда стимулирующих выплат (далее по тексту – комиссия) МБОУ СОШ № 4.

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 выплат за качество выполняемой работы заместителей руководителя, руководителя структурных подразделений, педагогического персонала, выплат за интенсивность и высокие результаты работы учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

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

2.4.5. Определение размера премиальных выплат по итогам работы за квартал, год.

2.4.6. Рассмотрение заявлений работников.

2.4.7. Проверка достоверности материалов, предоставляемых в комиссию.

2.4.8. Информирование работников образовательной организации, общественности о работе комиссии.

3. Состав и регламент работы комиссии

3.1. Состав комиссии утверждается приказом руководителя образовательной организации.

3.2. В состав комиссии входят:

1 чел - работник из числа административно-управленческого персонала;

7 чел. - работников из числа педагогического персонала (руководители ШПС);

3 чел.- работника из числа младшего обслуживающего персонала;

1 чел.- работник из числа учебно-вспомогательного персонала;

представитель первичной профсоюзной организации;

3.3. Заседания комиссии проводятся один раз в текущем учебном году (сентябрь). По необходимости заседания комиссии могут проводиться чаще.

3.4. Ход заседания комиссии протоколируется, протокол подписывается председателем и секретарем, решения комиссии носят обязательный характер.

4. Функции комиссии

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

4.2. Принятие решений:

4.2.1. об установлении размера выплат за качество выполняемой работы заместителей руководителя, руководителя структурных подразделений, педагогического персонала, выплат за интенсивность и высокие результаты работы учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

4.2.2. об установлении размера выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) работников образовательной организации.

4.2.3. об установлении размера премиальных выплат по итогам работы за квартал, год.

5. Решения комиссии и их реализация

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

5.2. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

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

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

6. Права и обязанности членов комиссии

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

6.2. Члены комиссии обязаны:

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

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
заместителей директора (направление учебно-воспитательной работы) МБОУ СОШ №4
(максимальное количество баллов - 100 баллов)**

ФИО _____

№	Показатели эффективности (максимальный балл)	Критерии эффективности	Расчет по критерию	Подтверждающий документ	Кол-во баллов
1	Обеспечение качества образования (15 баллов)	Доля учащихся, имеющих положительную динамику образовательных результатов (курируемые предметы)	наличие -5 баллов отсутствие- 0 баллов		
		Доля обучающихся, успешно освоивших основные общеобразовательные программы по итогам года в сравнении с тем же показателем предыдущего периода (курируемые предметы)	рост - 5 стабильность – 3 балла снижение – 0 баллов		
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, имеющих трудности в обучении	- реализуется- 5 - не реализуется 0		
2	Уровень индивидуальных достижений обучающихся (15 баллов)	Наличие победителей и призёров Всероссийской олимпиады школьников, научно-исследовательских конференций, муниципального и регионального уровней по курируемым предметам, грантовых конкурсов).	всероссийский, региональный уровень: 10 баллов муниципальный уровень: 5 баллов		
		Наличие победителей конкурсов, смотров, выставок, соревнований в соответствии с приказами федерального и регионального уровней (курируемые предметы)	всероссийский, региональный уровень: 5 баллов муниципальный уровень: 3 баллов		
3	Профессиональный рост, повышение квалификации и профессиональной подготовки (15 баллов)	Повышение квалификации	Наличие -5 Отсутствие -0		
		Презентация деятельности учреждения: зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках, конкурсах	Всероссийский уровень 5 Региональный уровень 3 Муниципальный уровень 2		

		(очные/заочные)			
		Результативность презентации собственной управленческой деятельности (наличие дипломов сертификатов в профессиональных конкурсах)	Всероссийский уровень 5 Региональный уровень 3 Муниципальный уровень 2		
4	Обеспечение открытости деятельности ОУ (5 баллов)	Наличие действующего, систематически обновляемого сайта образовательной организации	Своевременное обновление 3 Несвоевременное обновление 0		
		Наличие в открытом доступе информации о деятельности образовательной организации в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами	Наличие 2 Отсутствие 0		
5	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования (5 баллов)	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	Отсутствие 2 Наличие 0		
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по вопросам образовательного процесса и защиты интересов обучающихся	Отсутствие 3 Наличие 0		
6	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности (15 баллов)	Разработка, реализация, корректировка образовательной программы школы (по курируемому направлению).	Разработке и корректировке – 5 Отсутствие данной деятельности - 0		
		Наличие статуса инновационной, экспериментальной или пилотной площадки	Отсутствие 0 Наличие 5		
		Публикация по теме инновационной деятельности	Отсутствие 0 Наличие 5		
7	Обеспечение эффективного сопровождения образовательного процесса в условиях введения и реализации федерального государственного образовательного стандарта	Организация мониторинговых исследований в рамках реализации образовательной программы	Систематически 5 Периодически 3 Отсутствие 0		
		Планирование и реализация мероприятий ВШК	в установленные сроки 5 с нарушением сроков 2		
		Итоги проведения ВПР, ОГЭ, ЕГЭ	Выше муниципального и регионального уровней (ОГЭ, ЕГЭ), соответствие текущему качеству успеваемости (ВПР) - 8 Ниже муниципального и регионального уровней (ОГЭ, ЕГЭ), не соответствие		

	(15 баллов)		текущему качеству успеваемости(ВПР)		
8	Развитие кадрового потенциала (10 баллов)	Организация участия педагогических работников в профессиональных конкурсах разного уровня	Всероссийский уровень 8 Окружной уровень 3 Муниципальный уровень 2		
		Организация наставничества	Наличие 5 Отсутствие 0		
9	Уровень профессиональной культуры (5 баллов)	Своевременная сдача отчетности (приказы ,анализ мониторинговых исследований, справки, отчеты)	своевременно 3 с нарушением сроков 0		
		Ведение школьной документации	Без замечаний 2 С замечаниями 0		
	ИТОГО: 100 баллов.				

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
заместителя директора (направление безопасности) МБОУ СОШ №4
(максимальное количество баллов - 100 баллов)**

№	Показатели эффективности (максимальный балл)	Критерии эффективности	Расчет по критерию	Подтверждающий документ	Кол-во баллов
1	Разработка нормативно-правовой документации по комплексной безопасности учреждения (20 баллов)	Своевременная и качественная разработка и актуализация документов по антитеррористической деятельности	Своевременно, без замечаний - 5 Без замечаний, с нарушением сроков исполнения - 3 С замечаниями, с нарушением сроков исполнения - 0		
		Своевременная и качественная разработка и актуализация документов по пожарной безопасности	Своевременно, без замечаний - 5 Без замечаний, с нарушением сроков исполнения - 3 С замечаниями, с нарушением сроков исполнения - 0		
		Своевременная и качественная разработка и актуализация документов по пропускному и внутри объектовому режиму	Своевременно, без замечаний - 5 Без замечаний, с нарушением сроков исполнения - 3 С замечаниями, с нарушением сроков исполнения - 0		
		Своевременная и качественная разработка и актуализация документов по ПВР (пункту временного размещения).	Своевременно, без замечаний - 5 Без замечаний, с нарушением сроков исполнения - 3 С замечаниями, с нарушением сроков исполнения - 0		
2	Обеспечение безопасных условий в помещениях школы (40 баллов)	Количество предписаний органов Роспотребнадзора, Госпожнадзора, Ростехнадзора, охраны труда по вопросам безопасного состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом	Отсутствие предписаний - 10 Уменьшение количества - 5 Увеличение количества - 0		
		Обеспечение оперативности выполнения	Оперативное выполнение - 10		

		заявок по устранению технических неполадок	Несвоевременно е выполнение - 0		
		Проведение с педагогическим коллективом учебы на случай ЧС	Своевременно - 5 Нарушение сроков проведения - 0		
		Организация дежурства в предпраздничные и праздничные дни	Без замечаний - 5 С замечаниями - 0		
		Подготовка и проведение практических занятий, тренировок и учений при угрозе ЧС по выполнению требований в ЧС	Без замечаний - 10 С замечаниями - 0		
3	Уровень профессиональной культуры (20 баллов)	Своевременная сдача отчетной документации в полном объеме	Своевременно, без замечаний - 5 Без замечаний, с нарушением сроков исполнения - 3 С замечаниями, с нарушением сроков исполнения - 0		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на безопасное состояние помещений	Отсутствие - 5 Наличие - 0		
		Ведение электронных баз данных	- систематически-5 - периодически-3		
		Уровень программы повышения квалификации	Обучение в магистратуре, аспирантуре - 5 на курсах - 3		
4	Распространение собственного профессионального опыта (20 баллов)	Представление опыта работы на конференциях, семинарах	На уровне города - 3 На уровне округа – 5 На всероссийском уровне - 10		
		Участие в конкурсах по безопасности	На уровне города - 3 На уровне округа – 5 На всероссийском уровне - 10		
	ИТОГО: 100 баллов.				

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
заместителя директора (направление воспитательной, социальной работы)
МБОУ СОШ № 4 (максимальное количество баллов - 100 баллов)**

№	Показатели эффективности (максимальный балл)	Критерии эффективности	Расчет по критерию	Подтверждающий документ	Кол-во баллов
1	Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы. (15 баллов)	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	Имеются замечания - 0 Отсутствие замечаний -5		
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	Имеются замечания - 0 Отсутствие замечаний -5		
		Отсутствие неисполненных предписаний со стороны: Роспотребнадзора; Рособрнадзора; Прокуратуры; Администрации и др.	Имеются - 0 Отсутствуют -5		
2	Результативность воспитательной и социальной работы школы (25 баллов)	Участие педагогов и обучающихся в различных конкурсах, в том числе профессиональных конкурсах по данным направлениям:	Всероссийский уровень 10 Окружной уровень 7 Муниципальный уровень 4		
			Победители, призеры: Всероссийский уровень 10 Окружной уровень 7 Муниципальный уровень 4		
		Организации каникулярного времени обучающихся: совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков, охват детей, в том числе - охват воспитанников в каникулярное время различного рода	10- 40% -0 б 40-70% -3 б 70-100% -5 б		

		<i>мероприятиями</i>			
3	Качество и результативность организации методической работы с классными руководителями (10 баллов)	Участие классных руководителей в семинарах, конференциях и др. по направлениям деятельности (при участии в подготовке классных руководителей. к выступлению). Достижения одного классного руководителя. учитываются один раз по наивысшему показателю. Участие в грантах, проектах, конкурсах, обеспечивающих финансовую поддержку	муниципальный уровень-6. региональный уровень-8; всероссийский уровень -10		
4	Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя (15 баллов)	Наличие собственных печатных публикаций Участие в конкурсах, смотрах, конференциях.	всероссийский уровень-10 региональный уровень-8 муниципальный уровень-6		
		Повышение квалификации	Наличие -5 Отсутствие -0		
5	Качество и результативность работы органов ученического самоуправления (10 баллов)	Формирование и активность работы органов самоуправления детей и подростков в жизни школы и за её пределами.	Высокая -5 Низкая -3 Работа не ведется-0		
		Эффективная организация дежурства по школе	Организовано эффективно -5 Организовано не эффективно -3 Не организовано -0		
6	Качество и результативность работы по профилактике асоциального поведения (20 баллов)	Эффективная работа по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних – охват дополнительным образованием. Доля обучающихся, находящихся на контроле различных уровней, регулярно посещающих кружки и секции, организованные на базе школы:	менее 50% - 0 50-80% -5 более 80%-10		
		Эффективная работа с детьми девиантного поведения, снижение	Увеличилось количество -0 Имели место случаи противоправных		

		численности обучающихся, состоящими на учете в ПДН, внутришкольном учете, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	действий, но показатель остался на прежнем уровне -3 Произошло объективное снижение -5		
		Систематическая, эффективная работа с семьями разных категорий.	Регулярно проводятся рейды -5 Своевременная отработка информации-3 Система отсутствует – работа периодическая-0		
7	Общественная активность (5 баллов)	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования, социальное партнёрство и т.д.	Организовано -5 Не организовано -0		
	ИТОГО: 100 баллов.				

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
заместителя директора (направление административно-хозяйственной деятельности)
МБОУ СОШ № 4 (максимальное количество баллов - 100 баллов)**

ФИО _____

№	Показатели эффективности (максимальный балл)	Критерии эффективности	Расчет по критерию	Подтверждающ ий документ	Кол-во баллов
1	Высокий уровень нормативно-правовой документации (10 баллов)	Наличие, объем, сложность	Не представлено - 0 Минимальный (низкий) уровень представленности - 4 Необходимый уровень представленности - 8 Высокий уровень - 10		
2	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение и др.) (10 баллов)	Сбор, подготовка и обобщение информации для заключения хозяйственных договоров	Не представлено - 0 Минимальный (низкий) уровень представленности - 4 Необходимый уровень представленности - 8 Высокий уровень - 10		
3	Освоение лимитов бюджетных ассигнований (10 баллов)	Распределение бюджетных ассигнований в соответствии с приоритетами	Не представлено - 0 Минимальный (низкий) уровень представленности - 4 Необходимый уровень представленности - 8 Высокий уровень - 10		
4	Своевременное представление запрашиваемой информации (10 баллов)	Подготовка и своевременное предоставление информации	Не представлено - 0 Минимальный (низкий) уровень представленности - 4 Необходимый уровень представленности - 8 Высокий уровень - 10		
5	Своевременное размещение отчетной и текущей информации на сайтах (15 баллов)	Разработка и своевременное размещение информации	Не представлено - 0 Минимальный (низкий) уровень представленности - 4 Необходимый уровень		

			представленности - 8 Высокий уровень - 15		
6	Системность в планировании развития и обеспечении материально-технической базы ОУ (10 баллов)	Разработка и своевременное планирование развития МТБ	Не представлено - 0 Минимальный (низкий) уровень представленности - 4 Необходимый уровень представленности - 8 Высокий уровень - 10		
7	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих и вышестоящих органов (15 баллов)	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб контролирующих и вышестоящих органов	Не представлено - 0 Минимальный (низкий) уровень представленности - 4 Необходимый уровень представленности - 8 Высокий уровень - 15		
8	Своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации, отчетности (10 баллов)	Своевременное и в полном объеме размещение информации о финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации на соответствующих сайтах и порталах-5% Несвоевременное и (или) не в полном объеме размещение информации о финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации на соответствующих сайтах и порталах-0%	Не представлено - 0 Минимальный (низкий) уровень представленности - 4 Необходимый уровень представленности - 8 Высокий уровень - 10		
9	Высокая результативность работы (10 баллов)	Выполнение плановых работ надлежащего качества и в срок	Не представлено - 0 Минимальный (низкий) уровень представленности - 4 Необходимый уровень представленности - 8 Высокий уровень - 10		
	ИТОГО: 100 баллов.				

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности библиотекаря
(максимальное количество баллов - 100 баллов)**

ФИО _____

№	Показатели эффективности (максимальный балл)	Критерии эффективности	Расчет по критерию	Подтверждающий документ	Кол-во баллов
1	Разработка нормативно-правовой документации (40 баллов)	Своевременное и качественное оформление заказов на учебники, учета вновь поступившей литературы, актов на списание литературы по ветхости	Своевременно, без замечаний - 10 Без замечаний, с нарушением сроков исполнения - 5 С замечаниями, с нарушением сроков исполнения - 0		
		Качество ведения журналов выдачи учебников, регистрации многоэкземплярной литературы	Своевременно, без замечаний - 10 Без замечаний, с нарушением сроков исполнения - 5 С замечаниями, с нарушением сроков исполнения - 0		
		Своевременное и качественное оформление, актуализация картотек учебников картотек формуляров, каталогов	Своевременно, без замечаний - 10 Без замечаний, с нарушением сроков исполнения - 5 С замечаниями, с нарушением сроков исполнения - 0		
		Использование ИКТ в систематизации документации библиотеки	Своевременно, без замечаний - 10 Без замечаний, с нарушением сроков исполнения - 5 С замечаниями, с нарушением сроков исполнения - 0		
2	Участие в методической, работе (15 баллов)	Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаниях ШПС	В педсовете, семинаре - 10 в заседании ШПС - 5		
		Подготовка материалов для	Систематическое обновление -		

		размещения на сайте учреждения, оформление тематических выставок	5 Наличие (без актуализации) - 3		
3	Пропаганда чтения как формы культурного досуга (25 баллов)	Проведение читательских конференций, общешкольных мероприятий, классных мероприятий	Конференция, общешкольное мероприятие - 5 Классное мероприятие - 3		
		Проведение библиотечных уроков	Систематически - 10 Периодически - 5		
		Организация взаимодействия классных руководителей и обучающихся с городской библиотекой города	Систематически - 5 Периодически - 3		
		Уровень читательской активности обучающихся по сравнению с предыдущим периодом	Выше - 5 Равен - 3 Ниже - 0		
4	Уровень профессиональной культуры (10 баллов)	Своевременная сдача отчетной документации в полном объеме	Своевременно, без замечаний - 5 Без замечаний, с нарушением сроков исполнения - 3 С замечаниями, с нарушением сроков исполнения - 0		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие - 5 Наличие - 0		
5	Распространение собственного профессионального опыта (10 баллов)	Представление опыта работы на конференциях, семинарах	На уровне города - 3 На уровне округа - 5		
		Участие в конкурсах по профессиональному мастерству	На уровне города - 3 На уровне округа - 5		
	ИТОГО: 100 баллов.				

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
заведующего хозяйством МБОУ СОШ №4
(максимальное количество баллов - 100 баллов)**

ФИО _____

№	Показатели эффективности (максимальный балл)	Критерии эффективности	Расчет по критерию	Подтверждающий документ	Кол-во баллов
1	Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов (10 баллов)	Работа с МОП и обслуживающими организациями	не представлено - 0 минимальный (низкий) уровень представленности - 4 необходимый уровень представленности - 8 высокий уровень - 10		
2	Четкая организация и координация работы обслуживающего персонала (10 баллов)	Создание и разработка необходимой документации (приказы, графики)	Не представлено - 0 Минимальный (низкий) уровень представленности - 4 Необходимый уровень представленности - 8 Высокий уровень - 10		
3	Строгий учет, сохранность и пополнение материально-технических запасов (15 баллов)	Распределение материально-технических запасов в соответствии с приоритетами	Не представлено - 0 Минимальный (низкий) уровень представленности - 4 Необходимый уровень представленности - 8 Высокий уровень - 15		
4	Своевременное предоставление запрашиваемой информации (10 баллов)	Подготовка и своевременное предоставление информации	Не представлено - 0 Минимальный (низкий) уровень представленности - 4 Необходимый уровень представленности - 8 Высокий уровень - 10		
5	Обеспечение санитарно-гигиенических	Работа с МОП (отсутствие замечаний на работу МОП) и обслуживающих организаций.	Не представлено - 0 Минимальный (низкий) уровень представленности - 4		

	условий в помещении школы в соответствии с требованиями СанПиН (15 баллов)		Необходимый уровень представленности - 8 Высокий уровень – 15		
6	Своевременное и правильное ведение необходимой документации (10 баллов)	Разработка и ведение документации	Не представлено - 0 Минимальный (низкий) уровень представленности - 4 Необходимый уровень представленности - 8 Высокий уровень - 10		
7	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих и вышестоящих органов (10 баллов)	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб контролирующих и вышестоящих органов	Не представлено - 0 Минимальный (низкий) уровень представленности - 4 Необходимый уровень представленности - 8 Высокий уровень - 10		
8	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы в соответствии с требованиями СанПиН (15 баллов)	Наличие акта подготовки образовательной организации к новому учебному году, полученного в установленный срок, без замечаний. (не требующих финансовых вложений)	Наличие акта, полученного в установленный срок, без замечаний - 10 Отсутствие акта, акт после установленного срока, наличие замечаний в акте - 0		
		Признание высокого профессионализма	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания, хозяйственного инвентаря (оперативное реагирование на заявки заведующих кабинетами, контроль за состоянием кабинетов, помещений, выявление и своевременное устранение нарушений) - 5		
		Высокая результативность работы	Выполнение плановых и не входящих в круг обязанностей, работ надлежащего качества и в срок - 5		
	ИТОГО: 100 баллов.				

**Критерии оценивания эффективности деятельности педагогических работников
для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ
МБОУ СОШ №4 (максимальное количество баллов - 100 баллов)**

ФИО _____

№	Показатели эффективности (максимальный балл)	Критерии эффективности	Расчет по критерию	Подтверждающий документ	Кол-во баллов
1	Результативность обучения. (19 баллов)	1.Средний балл обучающихся участвующих в независимой оценке качества знаний, по сравнению с итоговыми оценками.	Протоколы ВПР, РДР, ГТО, комплексные контрольные работы: - выше-5 - равен-4 - ниже-0		
		2.Средний балл обучающихся участвующих в независимой оценке качества знаний, по сравнению с городскими показателями.	Протоколы ЕГЭ, ОГЭ и иных внешних оценочных процедур: - выше -9 - равен-4 - ниже-0		
		3. Средний балл обучающихся по итогам полугодия в сравнении с тем же показателем предыдущего года	Средний балл по всем классам, в которых учитель ведет предмет: - выше-5 - равен-4 - ниже-0		
2	Уровень достижений, обучающихся в исследовательской и проектной деятельности по предмету и внеучебной	1.Подготовка участников предметных олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и др. мероприятий.	Наличие участников предметных олимпиад, конкурсов, конференций и др. мероприятий: - всероссийский региональный уровень - 5 - муниципальный уровень-4 - школьный уровень-3 - дистанционные - 4		
		2.Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и др.	Наличие обучающихся победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций и др. мероприятий:		

	деятельности. (15 баллов)	мероприятиях, утвержденных Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации «Об утверждении перечня олимпиад школьников и их уровней на соответствующий (2021/2022) учебный год»	- всероссийский, региональный уровень - 5 - муниципальный уровень - 4 - школьный уровень - 3 - дистанционные мероприятия: - победитель, призер-4 - участник- 2		
	3.Участие обучающихся в проектной деятельности.		Результативность проектной деятельности: - регионального уровня - 5 - муниципального уровня-5 - школьного уровня-4 - дистанционного уровня-3		
3	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога. Обеспечение качественного образования. (24 баллов)	Участие в деятельности ШМО, творческих групп, наставничество.	Руководитель – 5 Наставник (эффективность) -3-5 участие в творческой группе с демонстрацией опыта – 3 участие – 1		
		2.Разработка и реализация педагогических проектов, расширяющих кругозор детей	Разработка и реализация: - педагогических проектов – 5 - участие в реализации педагогического проекта - 3 - отсутствие -0		
		3.Наличие публикаций в печати.	Наличие собственных методических и дидактических разработок: - всероссийский уровень (официальные издания, СМИ) - 4 - региональный уровень – 3 - школьный уровень – 2 - на педагогических порталах - 3		
		4.Педагогическое мастерство.	Педагогическая деятельность в зависимости от опыта педагогической работы: - от 2 до 5 лет-4 - от 5 до 10 лет-6 - от 10 до 20 лет-8		

			- более 20 лет-10		
4	Результативность собственной педагогической деятельности (24 балла)	1.Участие в методической работе (семинары, конференции, педсоветы, МО, мастер-классы, открытые уроки, внеклассные мероприятия).	Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, конференций; проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий; мастер-классов: - муниципальный уровень: - организация, выступление-8 - участие-3 - школьный уровень: - организация, выступление-5 - участие-1		
		2.Участие в профессиональных конкурсах (в том числе дистанционно).	Уровень конкурса, в которых педагог принял участие (наличие документов): - всероссийский уровень (грантовые) - 6 -региональный, муниципальный уровень - 4 - школьный уровень – 3 - дистанционные - 3		
		3.Ведение карты личностного роста педагога как средства мониторинга профессиональных достижений учителя	Информация - актуальна - 5 - не актуальна - 0		
		4.Самообразование (повышение квалификации, профессиональная подготовка, вебинары), обобщение опыта	Систематическое самостоятельное прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки: - курсы -5 Обобщение опыта (уровень) - всероссийский, региональный – 4; - муниципальный – 3; - школьный – 2.		
5	Создание образовательной инфраструктуры	1.Формирование комфортной образовательной среды	Работа по улучшению эстетического вида и научно-методической базы кабинета (оформление и содержание кабинета): - наличие замечаний-0		

	и организация мероприятий, повышающих авторитет школы (6 баллов)		- отсутствие замечаний-3		
		2. Деятельность, направленная на повышение имиджа школы (взаимодействие классного руководителя, учителя-предметника с обучающимися и их родителями в том числе, по вопросам внешнего вида и этического характера обучающихся).	- наличие деятельности -3 - отсутствие -0		
6	Уровень профессионал ьной культуры (12 баллов)	1.Своевременная сдача отчетности (анализ мониторинговых исследований, справки, отчеты)	- своевременно, без замечаний -3 - не своевременно -0		
		2.Соблюдение требований комплексной безопасности, в том числе пропускной и масочный режимы (в период вспышек заболеваний)	- постоянно-3 - частично-0		
		3.Ведение электронного журнала и иных электронных баз данных	- систематически-3 - периодически-2		
		4.Отсутствие жалоб участников образовательных отношений (родителей (законных представителей), педагогов, обучающихся, членов администрации)	- отсутствие-3 - наличие-0		
	ИТОГО: 100 баллов.				

**Критерии оценивания эффективности деятельности тьютора
для установления выплат стимулирующего характера**

ФИО _____

№	Показатели эффективности (максимальный балл)	Критерии эффективности	Расчет по критерию	Подтверждающий документ	Кол-во баллов
1.	Эффективность тьюторской деятельности (макс. балл- 5)	Диагностика деятельности. Наличие материалов по диагностированию (анкеты, анализ).	систематически-5б периодически – 2б не проводит -0б		
2.	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности тьютора. Обеспечение качественного образования. (25 баллов)	Участие в деятельности ШМО, творческих групп, наставничество.	Руководитель – 5 Наставник (эффективность) -3-5 участие в творческой группе с демонстрацией опыта – 3 участие – 1		
		2.Разработка и реализация педагогических проектов, расширяющих кругозор детей	Разработка и реализация: - педагогических проектов – 5 - участие в реализации педагогического проекта - 3 - отсутствие -0		
		3.Наличие публикаций в печати.	Наличие собственных методических и дидактических разработок: - всероссийский уровень (официальные издания, СМИ) - 5 - региональный уровень – 3 - школьный уровень – 2 - на педагогических порталах - 3		
		4.Педагогическое мастерство.	Педагогическая деятельность в зависимости от опыта педагогической работы: - от 2 до 5 лет-4 - от 5 до 10 лет-6 - от 10 до 20 лет-8		

			- более 20 лет-10		
3	Уровень достижений обучающихся. Обеспечение качественного образования (макс. балл- 10 б)	1. Подготовка участников конкурсов, конференций, турниров, соревнований и др. мероприятий	Участие обучающихся в конкурсах, конференциях и др. мероприятиях Всероссийский -10б Региональный уровень -8б Муниципальный уровень-6б Школьный уровень – 4 б.		
4	Результативность методической и инновационной деятельности педагога. Обеспечение качественного образования (макс. балл- 15)	1. Представление результатов инновационной и методической деятельности на очных мероприятиях. Участие в распространении опыта работы (выступления на различных мероприятиях, их проведение)	Всероссийский -10 б Региональный -8 б Муниципальный уровень – 6б. Школьный уровень – 4б.		
		2. Представление результатов инновационной и методической деятельности на онлайн мероприятиях, повышение квалификации	Участие в распространении опыта работы (выступления на различных онлайн мероприятиях), вебинарах, семинарах, курсах повышения квалификации Наличие удостоверения/сертификата – 5 б.		
5	Успешность внеурочной работы педагога (макс. балл- 10)	Вовлечение обучающихся ОВЗ во внеурочную деятельность	Участие обучающихся в мероприятиях. Участие - 10 б.		
6	Ведение документации, в том числе электронной (макс. балл- 5)	1. Ведение школьной документации	Без замечаний -5 б. С замечаниями – 0 б		
7	Результативность собственной педагогической деятельности	1.Участие в методической работе (мастер-классы, открытые уроки, внеклассные мероприятия)	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий; мастер-классов. Муниципальный уровень -5 б. Школьный уровень -3б.		

	(макс. балл- 10)	2. Результативность участия в профессиональных конкурсах, в том числе в педагогическом тестировании	Наличие документов, подтверждающих результативное участие в профессиональном конкурсе: Очно: Всероссийский уровень -10б. Региональный уровень -7б. Муниципальный уровень -5б Школьный. уровень -3б Заочно: Всероссийский уровень -7 б. Региональный уровень -5б.		
8	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся (макс. балл- 10)	Положительная оценка деятельности педагога со стороны обучаемых, родителей	Наличие жалоб со стороны родителей (законных представителей) -0 б Отсутствие жалоб -10б.		
9	Организация отдыха детей (макс. балл- 5)	Организация отдыха детей в каникулярное время	Проведение конкретных мероприятий с обучающимися в каникулярное время систематически - 5 б		
10	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся (макс. балл- 5)	Организация безопасной комфортной среды для обучающихся в учебный период (5 б)	Выполняют систематически-5б Выполняют периодически-2б.		
ИТОГО 100					

**Критерии оценивания эффективности деятельности педагога-психолога
для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

Ф.И.О. _____

№	Показатели эффективности (максимальный балл)	Критерии эффективности	Расчет по критерию	Подтверждающий документ	Кол-во баллов
1	Результаты коррекционно-развивающей деятельности. (15 баллов)	1. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы обучающихся, включенных в коррекционную работу в сравнении с предыдущим периодом	Количество учащихся, имеющих положительную динамику развития по итогам периода: - выше-10 - равен-10 - ниже-0		
		2. Создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», «трудными семьями» в сравнении с предыдущим периодом	Доля учащихся «группы риска», имеющих положительную динамику по итогам отчетного периода: - выше-15 - равен-10 - ниже-0		
2	Уровень достижений обучающихся в исследовательской и проектной деятельности по предмету внеучебной деятельности. (15 баллов)	1. Подготовка участников конкурсов, конференций, турниров и др. мероприятий.	Наличие участников конкурсов, конференций и др. мероприятий: - муниципальный уровень-5 - школьный уровень-4		
		2. Результативность участия обучающихся в конкурсах, конференциях, турнирах и др. мероприятиях.	Наличие обучающихся победителей и призеров, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций и др. мероприятий: - муниципальный уровень-5 - школьный уровень-4 - дистанционные мероприятия: - победитель, призер-4 - участник-3		
		3. Участие обучающихся в проектной деятельности.	Результативность проектной деятельности:		

			<ul style="list-style-type: none"> - муниципального уровня-5 - школьного уровня-4 - дистанционного уровня-3 		
3	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога. Обеспечение качественного образования. (28 баллов)	1.Использование современных образовательных педагогических технологий в УВП.	В ходе посещения занятий в рамках ВШК: <ul style="list-style-type: none"> - использует систематически-5 - использует периодически-3 		
		2.Разработка и реализация программ курсов по выбору, элективных и предпрофильных курсов, курсов по дополнительному образованию.	Наличие компилятивных программ, элективных курсов: <ul style="list-style-type: none"> - наличие-5 - отсутствие-0 		
		3.Наличие публикаций в печати.	Наличие собственных методических и дидактических разработок: <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский уровень-8 - региональный уровень-5 		
		4.Педагогическое мастерство.	Педагогическая деятельность в зависимости от опыта педагогической работы: <ul style="list-style-type: none"> - от 2 до 5 лет-4 - от 5 до 10 лет-6 - от 10 до 20 лет-8 - более 20 лет-10 		
4	Результативность собственной педагогической деятельности (24 балла)	1.Участие в методической работе (семинары, конференции, педсоветы, МО, мастер-классы, открытые уроки, внеклассные мероприятия).	Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, конференций; проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий; мастер-классов: <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень: <ul style="list-style-type: none"> - организация, выступление-8 - участие-3 - школьный уровень: <ul style="list-style-type: none"> - организация, выступление-5 - участие-1 		
		2.Участие в профессиональных	Кол-во и уровень конкурса, в которых		

		конкурсах (дистанционно).	педагог принял участие (наличие документов): - всероссийский уровень-6 - региональный уровень-4		
		3.Ведение портфолио как средство мониторинга профессиональных достижений учителя	Наличие/отсутствие оформленного портфолио: - наличие-5 - отсутствие-0		
		4.Самообразование (повышение квалификации, профессиональная подготовка, вебинары)	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки: - курсы-5 - вебинары-3		
5	Создание образовательной инфраструктуры (6 баллов)	1.Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Работа по улучшению эстетического вида и научно-методической базы кабинета: - наличие замечаний-0 - отсутствие замечаний-3		
		2.Соблюдение требований СанПиН к учебному занятию, к учебному кабинету	В ходе посещения учебных занятий (по результатам ВШК): - наличие замечаний-0 - отсутствие замечаний-3		
6	Уровень профессиональной культуры (12 баллов)	1.Своевременная сдача отчетности (анализ мониторинговых исследований, справки, отчеты)	- соблюдает систематически-3 - соблюдает периодически-0		
		2.Ведение школьной документации (журналы, личные карточки обучающихся)	- постоянно-3 - частично-0		
		3.Ведение баз данных	- систематически-3 - периодически-2		
		4.Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений	- отсутствие-3 - наличие-0		
	ИТОГО: 100 баллов.				

**Критерии оценивания эффективности деятельности педагога-организаторов
для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

Ф.И.О. _____

№	Показатели эффективности (максимальный балл)	Критерии эффективности	Расчет по критерию	Подтверждающий документ	Кол-во баллов
1	Организационная деятельность. (15 баллов)	Качественный показатель наличия участников при организации мероприятий педагогом-организатором	-от 80% участия ОУ (учреждения)-10 баллов – от 65% до 80% участия ОУ (учреждения)-5 баллов – от 35% до 65 % участия ОУ (учреждения)-3 балла – менее 35% участия ОУ (учреждения)- 0 баллов		
		Обеспечение участия обучающихся в общественно-полезных делах (субботники, акции и пр.)	-от 80% участия ОУ (учреждения)-5 баллов – от 65% до 80% участия ОУ (учреждения)-3 баллов – от 35% до 65 % участия ОУ (учреждения)-1 балл – менее 35% участия ОУ (учреждения)- 0 баллов		
2	Уровень достижений обучающихся в исследовательской и проектной деятельности внеучебной деятельности. (15 баллов)	1.Подготовка участников конкурсов, конференций, турниров и др. мероприятий.	Наличие участников конкурсов, конференций и др. мероприятий: - муниципальный уровень-5 - школьный уровень-4		
		2.Результативность участия обучающихся в конкурсах, конференциях, турнирах и др. мероприятиях.	Наличие обучающихся победителей и призеров, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций и др. мероприятий: - муниципальный уровень-5 - школьный уровень-4 - дистанционные мероприятия: - победитель, призер-4 - участник-3		
		3.Участие обучающихся в проектной деятельности.	Результативность проектной деятельности: - муниципального уровня-5 - школьного уровня-4 - дистанционного уровня-3		
3	Результативность методической и	1.Использование современных образовательных	В ходе посещения уроков: - использует систематически-5		

	опытно-экспериментальной деятельности педагога. Обеспечение качественного образования. (28 баллов)	педагогических технологий в УВП.	- использует периодически-3		
		2.Разработка и реализация программ курсов по выбору, элективных и предпрофильных курсов, курсов по дополнительному образованию.	Наличие компилятивных программ, элективных курсов: - наличие-5 - отсутствие-0		
		3.Наличие публикаций в печати.	Наличие собственных методических и дидактических разработок: - всероссийский уровень-8 - региональный уровень-5		
		4.Педагогическое мастерство.	Педагогическая деятельность в зависимости от опыта педагогической работы: - от 2 до 5 лет-4 - от 5 до 10 лет-6 - от 10 до 20 лет-8 - более 20 лет-10		
4	Результативность собственной педагогической деятельности. (24 балла)	1.Участие в методической работе (семинары, конференции, педсоветы, МО, мастер-классы, открытые уроки, внеклассные мероприятия).	Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, конференций; проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий; мастер-классов: - муниципальный уровень: - организация, выступление-8 - участие-3 - школьный уровень: - организация, выступление-5 - участие-1		
		2.Участие в профессиональных конкурсах (дистанционно).	Кол-во и уровень конкурса, в которых педагог принял участие (наличие документов): - всероссийский уровень-6 - региональный уровень-4		
		3.Ведение портфолио как средство мониторинга	Наличие/отсутствие оформленного портфолио: - наличие-5		

		профессиональных достижений учителя	- отсутствие-0		
		4.Самообразование (повышение квалификации, профессиональная подготовка, вебинары)	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки: - курсы-5 - вебинары-3		
5	Создание образовательной инфраструктуры. (6 баллов)	1.Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Работа по улучшению эстетического вида и научно-методической базы кабинета: - наличие замечаний-0 - отсутствие замечаний-3		
		2.Соблюдение требований СанПиН к учебному кабинету	В ходе посещения учебных занятий (по результатам ВШК): - наличие замечаний-0 - отсутствие замечаний-3		
6	Уровень профессиональной культуры. (12 баллов)	1.Своевременная сдача отчетности (анализ мониторинговых исследований, справки, отчеты)	- соблюдает систематически-3 - соблюдает периодически-0		
		2.Ведение необходимой документации	- постоянно-3 - частично-0		
		3.Наличие положительных отзывов о проведенных мероприятиях	- наличие-3 - отсутствие-0		
		4.Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений	- отсутствие-3 - наличие-0		
ИТОГО: 100 баллов.					

**Критерии оценивания эффективности деятельности учителя-логопеда
для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

Ф.И.О. _____

№	Показатели эффективности (максимальный балл)	Критерии эффективности	Расчет по критерию	Подтверждающий документ	Кол-во баллов
1	Результаты коррекционно-развивающей деятельности. (15 баллов)	1. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы обучающихся, включенных в коррекционную работу в сравнении с предыдущим периодом	Количество учащихся, имеющих положительную динамику развития по итогам периода: - выше-15 - равен-10 - ниже-0		
2	Уровень достижений обучающихся в исследовательской и проектной деятельности по предмету и внеучебной деятельности. (15 баллов)	1. Подготовка участников конкурсов, конференций, турниров и др. мероприятий.	Наличие участников конкурсов, конференций и др. мероприятий: - муниципальный уровень-5 - школьный уровень-4		
		2. Результативность участия обучающихся в конкурсах, конференциях, турнирах и др. мероприятиях.	Наличие обучающихся победителей и призеров, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций и др. мероприятий: - муниципальный уровень-5 - школьный уровень-4 - дистанционные мероприятия: - победитель, призер-4 - участник-3		
		3. Участие обучающихся в проектной деятельности.	Результативность проектной деятельности: - муниципального уровня-5 - школьного уровня-4 - дистанционного уровня-3		
3	Результативность методической и опытно-	1. Использование современных образовательных педагогических	В ходе посещения уроков: - использует систематически-5		

	экспериментальной деятельности педагога. Обеспечение качественного образования. (28 баллов)	технологий в УВП.	- использует периодически-3		
		2.Разработка и реализация программ курсов по выбору, элективных и предпрофильных курсов, курсов по дополнительному образованию.	Наличие компилятивных программ, элективных курсов: - наличие-5 - отсутствие-0		
		3.Наличие публикаций в печати.	Наличие собственных методических и дидактических разработок: - всероссийский уровень-8 - региональный уровень-5		
		4.Педагогическое мастерство.	Педагогическая деятельность в зависимости от опыта педагогической работы: - от 2 до 5 лет-4 - от 5 до 10 лет-6 - от 10 до 20 лет-8 - более 20 лет-10		
4	Результативность собственной педагогической деятельности (24 балла)	1.Участие в методической работе (семинары, конференции, педсоветы, МО, мастер-классы, открытые уроки, внеклассные мероприятия).	Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, конференций; проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий; мастер-классов: - муниципальный уровень: - организация, выступление-8 - участие-3 - школьный уровень: - организация, выступление-5 - участие-1		
		2.Участие в профессиональных конкурсах (дистанционно).	Кол-во и уровень конкурса, в которых педагог принял участие (наличие документов): - всероссийский уровень-6		

			- региональный уровень-4		
		3. Ведение портфолио как средство мониторинга профессиональных достижений учителя	Наличие/отсутствие оформленного портфолио: - наличие-5 - отсутствие-0		
		4. Самообразование (повышение квалификации, профессиональная подготовка, вебинары)	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки: - курсы-5 - вебинары-3		
5	Создание образовательной инфраструктуры (6 баллов)	1. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Работа по улучшению эстетического вида и научно-методической базы кабинета: - наличие замечаний-0 - отсутствие замечаний-3		
		2. Соблюдение требований СанПиН к учебному занятию, к учебному кабинету	В ходе посещения учебных занятий (по результатам ВШК): - наличие замечаний-0 - отсутствие замечаний-3		
6	Уровень профессиональной культуры (12 баллов)	1. Своевременная сдача отчетности (анализ мониторинговых исследований, справки, отчеты)	- соблюдает систематически-3 - соблюдает периодически-0		
		2. Ведение школьной документации (журналы, личные карточки обучающихся)	- постоянно-3 - частично-0		
		3. Ведение баз данных	- систематически-3 - периодически-2		
		4. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений	- отсутствие-3 - наличие-0		
	ИТОГО: 100 баллов.				

**Критерии оценивания эффективности деятельности музыкального руководителя
для установления выплат стимулирующего характера**

Ф.И.О. _____

№	Показатели эффективности (максимальный балл)	Критерии эффективности	Расчет по критерию	Подтверждающий документ	Кол-во баллов
1	Эффективность организации предметно-развивающей среды (макс. балл- 15)	1. Участие в подготовке мероприятий Разработка сценария, презентации, видеофильма и т.д. (приказ)	Участие– 5б.		
		2. Обеспечение работоспособности оборудования. Образцовое содержание материально-технической базы. Рациональное и бережное использование технического оборудования.	Без замечаний- 10б. С замечаниями – 0б		
2	Уровень достижений обучающихся по профилю профессиональной деятельности. (макс. балл- 20)	1. Подготовка участников конкурсов, конференций, турниров, соревнований и др. мероприятий	Муниципальный уровень – 10 б. Школьный уровень – 5 б.		
		2. Результативность участия обучающихся в конкурсах, конференциях, турнирах и др. мероприятиях	Победители: Муниципальный уровень – 10 б. Школьный уровень – 5 б. Призеры: Муниципальный уровень – 10 б. Школьный уровень – 5 б.		
3	Результативность методической и инновационной деятельности педагога. (макс. балл- 10)	1. Использование современных образовательных педагогических технологий	Использует систематически–5 б. периодически –3б.		
		2. Представление результатов инновационной и методической деятельности на очных мероприятиях	Муниципальный уровень –5 б. Школьный уровень –3б.		
		3. Представление результатов инновационной и методической деятельности на онлайн мероприятиях, повышение квалификации	Наличие - 5б. Отсутствие -0 б		

4	Успешность внеурочной работы педагога (макс. балл- 15)	1. Вовлечение обучающихся группы риска, обучающихся ОВЗ в дополнительное образование	Наличие обучающихся - 5б.		
		2. Организация внеурочной работы в школе	Организация мероприятия - 4б. Участие с указанием конкретных функций -2 б.		
		3. Организация отдыха детей в каникулярное время	Систематически - 6 б.		
6	Результативность собственной педагогической деятельности (макс. балл-20 баллов)	1. Участие в методической работе (мастер-классы, открытые уроки, внеклассные мероприятия)	Муниципальный уровень -10б. Школьный уровень -5б.		
		2. Результативность участия в профессиональных конкурсах, в том числе в педагогическом тестировании	Очно: Муниципальный уровень -10б. Школьный уровень -5б.		
			Заочно: Всероссийский уровень -8 б. Региональный уровень -4б.		
7	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся (макс. балл- 10)	Положительная оценка деятельности педагога со стороны обучающихся, родителей (законных представителей)	Отсутствие жалоб - 7 б		
8	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся (макс. балл- 10)	Организация безопасной комфортной среды для обучающихся в учебный период (дежурство)	Выполняют систематически-10б. Выполняют периодически-5б.		
ИТОГО		100			

**Критерии оценивания эффективности деятельности методиста
для установления выплат стимулирующего характера**

ФИО _____

№	Показатели эффективности (максимальный балл)	Критерии эффективности	Расчет по критерию	Подтверждающий документ	Кол-во баллов
1.	Эффективность деятельности по повышению педагогического мастерства (макс. балл- 20)	1. Подготовка и проведение обучающих семинаров, методических учеб и др.	Без замечаний - 5б.		
		2. Сопровождение педагога во время аттестации	Успешное прохождение аттестации - 5б.		
		3. Организация работы по обобщению педагогического опыта (выступление, подготовка материалов для печати и др.)	Обобщение опыта - 5б.		
		4. Разработка методических материалов: памятки, рекомендации, программы, локальные акты и др.	Наличие методического материала, локального акта - 5б.		
2.	Описание педагогического опыта (макс. балл- 5)	Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	По 1 б за каждую публикацию (не более 5 баллов)		
3.	Уровень достижений педагогов. Обеспечение качественного образования (макс. Балл - 10 б)	1. Подготовка участников конкурсов, конференций, турниров, соревнований и др. мероприятий	Систематическое участие педагогов в конкурсах, конференциях и др. мероприятиях -2б.		
		2. Результативность участия педагогов в различных мероприятиях (конкурсы, материалы для печати и др.)	Победители– 5 б. Призеры – 3 б.		
		3. Позитивная динамика количества сотрудников, обобщающих и распространяющих свой опыт	Всероссийский уровень – 3б Муниципальный уровень – 2б. Школьный уровень – 1б.		
4.	Результативность методической и инновационной	1. Представление результатов инновационной и методической деятельности на очных мероприятиях	Муниципальный уровень – 5б. Школьный уровень – 2б.		

	деятельности педагогов. Обеспечение качественного образования (макс. балл- 25 б)	2. Представление результатов инновационной и методической деятельности на онлайн мероприятиях, повышение квалификации	Наличие сертификата - 5б.		
		3. Деятельность ОО в режиме инновационной (экспериментальной, стажерской и т.д.) площадки	Региональный уровень – 15б. Муниципальный уровень – 10б, школьный уровень – 5б.		
		Наличие и реализация программы, направленной на работу с детьми с особыми образовательными потребностями (ОВЗ, одаренные, и т.д.)	По результатам мониторинга до 5 б.		
5.	Ведение документации, в том числе электронных баз данных (макс. балл- 5б)	1. Ведение школьной документации, мониторингов	Своевременная сдача отчетов (информации) без замечаний – 5б. С замечаниями – 0б		
6.	Результативность собственной педагогической деятельности (макс. балл- 10б)	1.Участие в методической работе (мастер-классы, открытые уроки, внеклассные мероприятия)	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий; мастер-классов. Муниципальный уровень -5 б. Школьный уровень -2б.		
		2. Результативность участия в профессиональных конкурсах, в том числе в педагогическом тестировании	Наличие документов, подтверждающих результативное участие в профессиональном конкурсе: Очно: Муниципальный уровень - 5б. Школьный уровень -2б. Заочно: Всероссийский уровень -2б. Региональный уровень -1б.		

7.	Организация мероприятий, повышающих авторитет школы как общественно-активной школы (макс.балл – 5б)	Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития учреждения.	Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий администрации – 2б.		
		Деятельность, направленная на формирование положительного имиджа школы	Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для родителей, организаций, сотрудничающих со школой и др.– 3б		
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении с педагогами и родителями (законными представителями) обучающихся (макс. балл- 5б)	Положительная оценка деятельности педагога со стороны участников образовательных отношений педагогов, родителей	Отсутствие /наличие жалоб со стороны педагогов / родителей (законных представителей). – 5б		
9.	Исполнительская дисциплина (макс. балл- 5б)	соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины. Своевременное и качественное выполнение поручений,	Без замечаний - 5 б.		
10.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся и педагогов (макс. балл- 5б)	обеспечение безопасной комфортной среды для обучающихся и педагогов в учебный период (дежурство)	По результатам ВШК систематически, без замечаний – 5б. Периодически - 2б.		
Всего баллов – 100					

**Критерии оценивания эффективности деятельности преподавателя-организатора ОБЖ
для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ
МБОУ СОШ №4 (максимальное количество баллов - 100 баллов)**

ФИО _____

№	Показатели эффективности (максимальный балл)	Критерии эффективности	Расчет по критерию	Подтверждающий документ	Кол-во баллов
1.	Безопасность образования (4 баллов)	Обеспечение безопасности и функционирования школы при возникновении ЧС: проведение практических занятий по действиям обучающихся школы в экстремальных ситуациях	Проводит систематически – 4 б. Проводит периодически – 1 б. Не проводит – 0 б.		
2	Взаимодействие с учреждениями и организациями (6 баллов)	Разработка и реализация плана мероприятий с учреждениями МЧС, МВД	Реализация плана в полном объеме – 5б. Частичная реализация – 1 б. Не разрабатывает, не реализует – 0 б.		
3	Работа с обучающимися допризывного возраста (9 баллов)	Сбор пакета документов в военно-учетный стол	Своевременно в полном объеме – 3 б. Несвоевременно – 0 б.		
		Организация и проведение учебных полевых сборов среди обучающихся допризывного возраста	Проведены в полном объеме – 6 б. Не проведены – 0 б.		
3	Уровень достижений, обучающихся в исследовательс	1.Подготовка участников предметных олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и др. мероприятий.	Наличие участников предметных олимпиад, конкурсов, конференций и др. мероприятий: - всероссийский региональный уровень - 5 - муниципальный уровень-4		

	кой и проектной деятельности по предмету и внеучебной деятельности. (15 баллов)		- школьный уровень-3 - дистанционные - 4		
		2.Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и др. мероприятиях, утвержденных Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации «Об утверждении перечня олимпиад школьников и их уровней на соответствующий учебный год»	Наличие обучающихся победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций и др. мероприятий: - всероссийский, региональный уровень - 5 - муниципальный уровень - 4 - школьный уровень - 3 - дистанционные мероприятия: - победитель, призер-4 - участник- 2		
		3.Участие обучающихся в проектной деятельности.	Результативность проектной деятельности: - регионального уровня - 5 - муниципального уровня-5 - школьного уровня-4 - дистанционного уровня-3		
3	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога. Обеспечение качественного образования. (24 баллов)	Участие в деятельности ШМО, творческих групп, наставничество.	Руководитель – 5 Наставник (эффективность) -3-5 участие в творческой группе с демонстрацией опыта – 3 участие – 1		
		2.Разработка и реализация педагогических проектов, расширяющих кругозор детей	Разработка и реализация: - педагогических проектов – 5 - участие в реализации педагогического проекта - 3 - отсутствие -0		
		3.Наличие публикаций в печати.	Наличие собственных методических и дидактических разработок: - всероссийский уровень (официальные издания, СМИ) - 4 - региональный уровень – 3 - школьный уровень – 2 - на педагогических порталах - 3		
		4.Педагогическое мастерство.	Педагогическая деятельность в зависимости от		

			<p>опыта педагогической работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 2 до 5 лет-4 - от 5 до 10 лет-6 - от 10 до 20 лет-8 - более 20 лет-10 		
4	Результативность собственной педагогической деятельности (24 балла)	1.Участие в методической работе (семинары, конференции, педсоветы, МО, мастер-классы, открытые уроки, внеклассные мероприятия).	<p>Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, конференций; проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий; мастер-классов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень: <ul style="list-style-type: none"> - организация, выступление-8 - участие-3 - школьный уровень: <ul style="list-style-type: none"> - организация, выступление-5 - участие-1 		
		2.Участие в профессиональных конкурсах (в том числе дистанционно).	<p>Уровень конкурса, в которых педагог принял участие (наличие документов):</p> <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский уровень (грантовые) - 6 -региональный, муниципальный уровень - 4 - школьный уровень – 3 - дистанционные - 3 		
		3.Ведение карты личностного роста педагога как средства мониторинга профессиональных достижений учителя	<p>Информация</p> <ul style="list-style-type: none"> - актуальна - 5 - не актуальна - 0 		
		4.Самообразование (повышение квалификации, профессиональная подготовка, вебинары), обобщение опыта	<p>Систематическое самостоятельное прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - курсы -5 <p>Обобщение опыта (уровень)</p> <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский, региональный – 4; - муниципальный – 3; - школьный – 2. 		
5	Создание	1.Формирование комфортной	Работа по улучшению эстетического вида и		

	образовательной среды образовательной инфраструктуры организация мероприятий, повышающих авторитет школы (6 баллов)	образовательной среды	научно-методической базы кабинета (оформление и содержание кабинета): - наличие замечаний-0 - отсутствие замечаний-3		
		2. Деятельность, направленная на повышение имиджа школы (взаимодействие классного руководителя, учителя-предметника с обучающимися и их родителями в том числе, по вопросам внешнего вида и этического характера обучающихся).	- наличие деятельности -3 - отсутствие -0		
6	Уровень профессиональной культуры (12 баллов)	1.Своевременная сдача отчетности (анализ мониторинговых исследований, справки, отчеты)	- своевременно, без замечаний -3 - не своевременно -0		
		2.Соблюдение требований комплексной безопасности, в том числе пропускной и масочный режимы (в период вспышек заболеваний)	- постоянно-3 - частично-0		
		3.Ведение электронного журнала и иных электронных баз данных	- систематически-3 - периодически-2		
		4.Отсутствие жалоб участников образовательных отношений (родителей (законных представителей), педагогов, обучающихся, членов администрации)	- отсутствие-3 - наличие-0		
ИТОГО: 100 баллов.					

**Критерии оценивания эффективности деятельности гардеробщика
для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ
МБОУ СОШ №4 (максимальное количество баллов - 100 баллов)**

ФИО _____

№ п/п	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1	Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение (10 баллов)	Без замечаний -10 б Наличие замечаний -0 б		
2	Выполнение норм Сан-Пин (5 баллов)	Без замечаний -5 б Наличие замечаний -0 б		
3	Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки использования первичных средств пожаротушения (5 баллов)	Без замечаний - 5б Наличие замечаний -0 б		
4	Поддержания в чистоте помещения гардероба (5 баллов)	Без замечаний -5 б Наличие замечаний -0 б		
5	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей (20 баллов)	Отсутствие -20 б Наличие -5 б		
6	Подготовка школы к учебному году (50 баллов)	Принимал участие -50 б Не принимал участие -0 б		
7	Работа на имидж школы (5 баллов)	Наличие деятельности -5 б Отсутствие -0 б		
Итого: 100 баллов				

**Критерии оценивания эффективности деятельности секретарь руководителя
для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ
МБОУ СОШ №4 (максимальное количество баллов - 100 баллов)**

ФИО _____

№ п/п	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы (20 баллов)	Без замечаний- 20 б С замечаниями -5б		
2	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения. (20 баллов)	Без замечаний- 20 б С замечаниями -5б		
3	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.). (10 баллов)	Без замечаний-10 б С замечаниями -3 б		
4	Содержание оборудования в исправном состоянии. (10 баллов)	Без замечаний-10 б С замечаниями -3 б		
5	Отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности (10 баллов)	Без замечаний-10 б С замечаниями -3 б		
6	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей), сотрудников школы (20 баллов)	Отсутствие-20 б Наличие -0 б		
7	Организация делопроизводства по учащимся (10 баллов)	Без замечаний-10 б С замечаниями -3 б		
	Итого: 100 баллов			

**Критерии оценивания эффективности деятельности уборщика служебных помещений
для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ
МБОУ СОШ №4 (максимальное количество баллов - 100 баллов)**

ФИО _____

№ п/п	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1	Соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории (уборка служебных помещений, дезинфицирование санитарно-технического оборудования, очистка закрепленной территории) (10 баллов)	Без замечаний-10 б С замечаниями -5 б		
2	Обеспечение надлежащего состояния помещений и принятие мер к их своевременному ремонту (5 баллов)	Без замечаний-5б замечаниями -2 б		
3	Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества. (10 баллов)	Без замечаний-10 б замечаниями -5 б		
4	Оперативность и качество выполнения заявок (5 баллов)	Без замечаний-5 б замечаниями -2 б		
5	Выполнение и соблюдение норм Сан-Пин (5 баллов)	Без замечаний-5 б С замечаниями -2 б		
6	Подготовка школы к учебному году (50 баллов)	Участие -50 б Не принимал участие -0 б		
7	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей (5 баллов)	Отсутствие 5 б Наличие -0 б		
8	Качественное выполнение срочного задания (5 баллов)	Без замечаний-5 б С замечаниями-2 б		
9	Генеральная уборка и дезинфекция помещений чаще, чем предусмотрено по Сан-Пин (5 баллов)	Без замечаний-5 б С замечаниями-2 б		
	Итого: 100 баллов			

**Критерии оценивания эффективности деятельности инженер по защите информации
для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ
МБОУ СОШ №4 (максимальное количество баллов - 100 баллов)**

ФИО _____

№ п/п	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1	Бесперебойная работа компьютерной техники (30 баллов)	Без замечаний-30 б С замечаниями-10 б		
2	Обслуживание компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер (30 баллов)	Без привлечения -30 б С привлечением-10 б		
3	Качественной техническое сопровождение сайта школы (20 баллов)	Без привлечения -20 б С привлечением-5 б		
4	Помощь в техническом обеспечении учебно – воспитательных мероприятиях (20 баллов)	Привлечение -20 б Не привлекался-0 б		
	Итого: 100 баллов			

**Критерии оценивания эффективности деятельности лаборанта
для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ
МБОУ СОШ №4 (максимальное количество баллов - 100 баллов)**

ФИО _____

№ п/п	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1	Обеспечение высокого уровня охраны труда, пожаро- и электробезопасности при производстве лабораторных работ (20 баллов)	Без замечаний-20 б С замечаниями-5 б		
2	Сохранение и содержание в исправности лабораторного оборудования (20 баллов)	Без замечаний-20 б С замечаниями-5б		
3	Своевременная качественная подготовка лабораторного практикума (20 баллов)	Без замечаний-20 б С замечаниями-5 б		
4	Систематическое обновление инструкций по выполнению лабораторных работ (20 баллов)	Без замечаний-20 б С замечаниями-5б		
5	Осуществление помощи учителю при защите лабораторных работ, занятий с отстающими учащимися и т. д. (20 баллов)	Без замечаний-20 б С замечаниями-10 б		
	Итого: 100 баллов			

**Критерии оценивания эффективности деятельности рабочих по комплексному обслуживанию
и ремонту зданий для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ
МБОУ СОШ №4 (максимальное количество баллов - 100 баллов)**

ФИО _____

№ п/п	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1	Участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территории (10 баллов)	Систематически-10 б Периодически-5 б		
2	Текущий ремонт мебели (15баллов)	Систематически-15 б Периодически-5 б		
3	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты (20 баллов)	Без замечаний -20 б С замечаниями -0 б		
4	Подготовка ОУ к учебному году (45 баллов)	Участие-45 баллов Не участвовал -0 б		
5	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей (10 баллов)	Отсутствие-10 б Наличие-5 б		
	Итого: 100 баллов			

**Критерии оценивания эффективности деятельности сторож (вахтер)
и ремонту зданий для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ
МБОУ СОШ №4 (максимальное количество баллов - 100 баллов)**

ФИО _____

№ п/п	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты (20 баллов)	Без замечаний -20 б С замечаниями -0 б		
2	Сохранность имущества (20 баллов)	Без замечаний -20 б С замечаниями -0 б		
3	Своевременный обход здания и сообщение о выявленных замечаниях в соответствии с инструкциями (20 баллов)	Без замечаний -20 б С замечаниями -0 б		
4	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей (20 баллов)	Без замечаний -20 б С замечаниями -0 б		
5	Работа на имидж школы (20 баллов)	Наличие деятельности -20 б Отсутствие -0 б		
	Итого: 100 баллов			

**Критерии оценивания эффективности деятельности специалист по ОТ
и ремонту зданий для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ
МБОУ СОШ №4 (максимальное количество баллов - 100 баллов)**

ФИО _____

№ п/п	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1	Отсутствие травм за отчётный период (20 баллов)	Наличие -0б Отсутствие-20 б		
2	Соблюдение графика инструктажей с персоналом (20 баллов)	Своевременно -20 б Несвоевременно -0 б		
3	Разработка методических пособий, инструкций, локальных актов и иное. (20 баллов)	Без замечаний -20 б С замечаниями -0 б		
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), учащихся, педагогов. (20 баллов)	Наличие -0б Отсутствие-20 б		
5	Проведение лекций, обучающих семинаров для преподавателей и учащихся школы. (20 баллов)	Своевременно -20 б Несвоевременно -0 б		
	Итого: 100 баллов			

**Критерии оценивания эффективности деятельности документоведа
для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ
МБОУ СОШ №4 (максимальное количество баллов - 100 баллов)**

ФИО _____

№ п/п	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы (20 баллов)	Без замечаний- 20 б С замечаниями -5б		
2	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения. (20 баллов)	Без замечаний- 20 б С замечаниями -5б		
3	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.). (10 баллов)	Без замечаний-10 б С замечаниями -3 б		
4	Содержание оборудования в исправном состоянии. (10 баллов)	Без замечаний-10 б С замечаниями -3 б		
5	Отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности (10 баллов)	Без замечаний-10 б С замечаниями -3 б		
6	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей), сотрудников школы (20 баллов)	Отсутствие-20 б Наличие -0 б		
7	Организация делопроизводства по учащимся (10 баллов)	Без замечаний-10 б С замечаниями -3 б		
	Итого: 100 баллов			

**Критерии оценивания эффективности деятельности специалиста по кадрам
для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ
МБОУ СОШ №4 (максимальное количество баллов - 100 баллов)**

ФИО _____

№ п/п	Критерии	Шкала	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1	Своевременное и качественное оформление необходимой документации и отчетности.(30 баллов)	Своевременно-30 б Не своевременно-0 б		
2	Организация работы по персональному учету для пенсионного фонда и военно-учетной деятельности при военкомате.(10 баллов)	Своевременно-10 б Не своевременно-0 б		
3	Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения согласно должностной инструкции. (5 баллов)	Наличие-5б Отсутствие-0 б		
4	Активное участие в проводимых мероприятиях школы.(5 баллов)	Участие -5 б Не участие -0 б		
5	Устранение замечаний вышестоящих органов.(10 баллов)	Своевременно-10 б Не своевременно-0 б		
6	Уровень исполнительной дисциплины.(30 баллов)	С замечаниями-0 б Без замечаний-30 б		
7	Расширенная зона обслуживания . (10 баллов)	Наличие-10 б Отсутствие-0 б		
	Итого: 100 баллов			

**Критерии оценивания эффективности деятельности дворника
для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ
МБОУ СОШ №4 (максимальное количество баллов - 100 баллов)**

ФИО _____

№	Критерии	Шкала	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1	Содержание центрального входа в школу (крыльца, входных дверей, урн) в идеально чистом состоянии. (20 баллов)	Без замечаний -20 б С замечаниями -0 б		
2	Содержание закрепленной территории школьного двора в надлежащем санитарно – гигиеническом состоянии. (20 баллов)	Без замечаний -20 б С замечаниями -0 б		
3	Уровень исполнительской дисциплины. (20 баллов)	Без замечаний -20 б С замечаниями -0 б		
4	Сложность сезонных работ (частый снегопад, дождливость). (20 баллов)	Без замечаний -20 б С замечаниями -0 б		
5	Бережное отношение к используемому инвентарю. (20 баллов)	Без замечаний -20 б С замечаниями -0 б		
	Итого: 100 баллов			

**Критерии оценивания эффективности деятельности диспетчер образовательной организации
для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ
МБОУ СОШ №4 (максимальное количество баллов - 100 баллов)**

ФИО _____

№ п/п	Критерии	Шкала	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1	Своевременное и качественное оформление необходимой документации, расписания уроков и внеурочной деятельности. (30 баллов)	Своевременно-30 б Не своевременно-0 б		
2	Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения согласно должностной инструкции. (20 баллов)	Наличие-20 б Отсутствие-0 б		
3	Отсутствие замечаний вышестоящих органов.(20 баллов)	Отсутствие-20 б Наличие-0 б		
4	Уровень исполнительной дисциплины.(20 баллов)	С замечаниями-0 б Без замечаний-30 б		
5	Расширенная зона обслуживания . (10 баллов)	Наличие-10 б Отсутствие-0 б		
	Итого: 100 баллов			

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

№	Показатели	Критерии	Максимальное количество баллов
1	Внешкольные спортивные соревнования, тестирование в рамках ВФСК «ГТО» с учетом дополнительно потраченного педагогическим работником личного времени и результативность	1) Призовые места в городских спортивных соревнованиях и конкурсах	3 баллов
		2) Призовые места в окружной олимпиаде, спартакиаде	до 5 баллов
		3) Призовые места во Всероссийских соревнованиях	до 10 баллов
2	Результативное участие в творческих и познавательных конкурсах, олимпиадах, конференциях, проводимых Департаментом образования города, округа с учетом дополнительно потраченного педагогическими работникам личного времени	1) Призовые места на городском уровне	до 3 баллов
		2) Призовые места на окружном уровне	до 5 баллов
		3) Призовые места на федеральном уровне	до 10 баллов
3	Разработка и внедрение	Новых локальных актов (Программа развития, Положения)	до 5 баллов
		Авторских программ	до 5 баллов
4	Представление имиджа образовательной организации, в том числе участие в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный уровень	до 3 баллов
		Окружной уровень	до 5 баллов
		Федеральный уровень	до 10 баллов
		3) Оператору ПЭВМ ППЭ	до 3 баллов
5	По результатам внешней экспертизы (в % соотношении успешно прошедшие экспертизу обучающихся (на «4» и «5») от общего количества обучающихся)	1) 90% - 100%	до 10 баллов
		2) 75% - 89%	до 5 баллов
		3) 50% - 74%	до 3 баллов
6	Проведение открытых мероприятий, исключая аттестационные мероприятия, с высокой качественной оценкой	Муниципальный уровень	до 3 баллов
		Окружной уровень	до 5 баллов
		Федеральный уровень	до 10 баллов
7	Участие в ремонте и подготовке школы к новому учебному году	Качественная работа по подготовке учебных кабинетов, коридоров.	до 10 баллов