

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзной организации  
Р.В. Пальшин  
« 24 » 11 20 20 г.



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 с углублённым изучением отдельных предметов»  
Е.В. Сиротинова  
Приказ от 01.12.2020 №241



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 с углублённым изучением отдельных предметов»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) устанавливает отраслевые особенности оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1 с углублённым изучением отдельных предметов» (далее – Школа), функции и полномочия учредителя, в отношении которого осуществляет Департамент образования Администрации Надымский район (далее – Департамент образования Надымского района).

1.2. Настоящее Положение применяется при оплате труда работников летнего пришкольного оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей и летней досуговой площадки, организованных на базе Школы.

1.3. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ямало-Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права.

1.4. Система оплаты труда работников Школы, включает в себя фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в Школе коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Департамента образования Надымского района, содержащими нормы трудового права, в частности «Отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации Надымского района», утвержденным Постановлением Администрации Надымского района от 24.11.2020 №71 (далее – Отраслевое положение).

1.5. Система оплаты труда работников Школы предусматривает фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – должностной оклад (ставка)).

1.6. Выплаты работникам Школы, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного Отраслевым положением.

1.7. Месячная заработная плата работника Школы, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе (далее – минимальный размер заработной платы), и предельными размерами не ограничивается, за исключением

случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника Школы, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, локальным нормативным актом Школы должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

1.8. Системы оплаты труда работников Школы устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 24.12.2012 № 1160-П «О поэтапном повышении заработной платы работников бюджетной сферы в Ямало-Ненецком автономном округе»;
- мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
- настоящего Положения;
- повышения должностных окладов (ставок) за счет перераспределения средств в структуре заработной платы.

1.9. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Школы как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работников Школы (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с постановлением Администрации Надымский район.

1.12. При заключении трудового договора с работником Школой применяется примерная форма трудового договора с работником, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

1.13. Директор Школы несет ответственность за своевременную оплату труда работников Школы в соответствии с действующим законодательством.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников Школы

2.1. Заработная плата работников Школы состоит из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников Школы устанавливаются в соответствии с приложением №2 к данному положению на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

2.3. Размеры должностных окладов специалистов и служащих, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением №7 к настоящему Положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам Школы устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе 3 настоящего Положения.

2.5. С целью мотивации работников Школы к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия осуществления которых предусмотрены в разделах 4, 5 настоящего Положения.

2.6. Образовательная организация дифференцируется по категориям в зависимости от показателей особенностей деятельности и значимости организаций в соответствии с таблицей 1.

**Таблица 1**

№ п/п	Показатели особенностей деятельности и значимости организаций	Критерий значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Предельная штатная численность работников организации на конец отчетного периода (года) (штатных единиц)	до 100 от 101 до 150 от 151 до 300 от 301 и более	1 1,1 1,15 1,16
2.	Количество обучающихся	от 801 до 1400	1,15
3.	Наличие особенности деятельности организаций: - организация каникулярной школы, летней досуговой площадки - наличие инфраструктурного объекта (столовая, музей, концертный зал, пункт психолого-педагогического сопровождения и т.д.); - наличие пункта проведения экзамена: свыше трех аудиторий; - организация не менее 25 дополнительных общеразвивающих программ на бесплатной основе.	абсолютный показатель	1 1,02 1,04 1,04

Отнесение образовательной организации к определенной категории производится на основании рассчитанного произведения значений показателей особенностей деятельности и значимости организации, утвержденных организационно-распорядительным документом Департамента образования Надымского района, в соответствии с таблицей 2.

**Таблица 2**

Показатель	Образовательные организации				
	категории 1	категории 2	категории 3	категории 4	категория 5
1	2	3	4	5	6
Произведение значений показателей особенностей деятельности и значимости организаций	до 1,01	1,02 - 1,20	1,21 - 1,27	1,28 - 1,30	1,31 и более

### **3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера носят обязательный характер для всех работников организации, включая руководителя организации, и производятся в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренным приложением №9 к настоящему Положению.

3.2. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещительстве.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам организации устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке) с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, на основании локального нормативного акта организации, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3.4. Размеры доплат за дополнительную работу и порядок их назначения устанавливаются работодателем в пределах фонда оплаты труда и в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором и не могут превышать предельный размер, предусмотренный приложением № 8 к настоящему Положению.

3.5. Основанием для начисления выплат компенсационного характера работникам организации является локальный акт организации, в котором указывается наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

3.7. Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке)».

### **4. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, достижению более высоких показателей результатов труда, повышению личного вклада работников в деятельность учреждения.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.2.1. стимулирующие надбавки за:

- интенсивность труда;
- специфику работы;
- наличие квалификационной категории;
- наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;
- выслугу лет;

4.2.2. премирование:

- за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий);
- по итогам работы (квартал, год, учебный год).

4.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников организации (при наличии такого представительного органа).

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников организации (за исключением руководителя организации, его заместителей) устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему положению на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности (работы), измеряемых

качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда организации.

4.5. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы), а также порядок осуществления стимулирующих выплат устанавливаются локальным нормативным актом организации.

4.6. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации (за исключением руководителя организации) является локальный акт организации.

4.7. Стимулирующие надбавки.

4.7.1. Выплата стимулирующих надбавок производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в пределах выделенных средств на данные выплаты.

4.7.2. Стимулирующие надбавки не образуют новой должностной оклад (ставку) и не учитываются при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

4.8. Премирование за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) выплачивается при наличии финансовых средств на данные выплаты с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда по итогам выполнения особо важных и ответственных работ (заданий).

К категории особо важных и ответственных работ (заданий) относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий руководителя организации, реализация которых имеет важное значение для организации, Надымского района и Ямало-Ненецкого автономного округа;

- выполнение заданий (поручений) которые привели к существенному снижению затрат организации или увеличению доходов организации, давшие значительный экономический эффект;

- разработка особо значимых, важных для развития организации или направленных на повышение эффективности деятельности организации проектов локальных нормативных актов организации;

- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо местного значения или масштаба.

Решение о выплате премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) принимается руководителем организации на основании отчета работника по согласованию с учредителем.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) не должен превышать 100 % должностного оклада (ставки).

Начисление премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) может производиться как в процентах от должностного оклада (ставки) работника, так и в абсолютном размере.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) осуществляется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.9. Премирование по итогам работы (квартал, год, учебный год) осуществляются с учетом выполнения работниками организации показателей результативности (эффективности) и качества их труда.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников организации (за исключением руководителя организации, его заместителей) устанавливаются организацией самостоятельно и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) производятся работникам организации за фактически отработанное время в размере не более 100 % должностного оклада (ставки).

Премирование по итогам работы (квартал, год, учебный год) может производиться как в процентах от должностного оклада (ставки) работника, так и в абсолютном размере

Премияльные выплаты осуществляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы (квартал, год, учебный год) работникам организации (за исключением руководителя организации) определяется руководителем организации на основании оценки выполнения (достижения) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации.

Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год), в котором применено дисциплинарное взыскание, не начисляются и не выплачиваются.

Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) осуществляются при наличии средств в фонде оплаты труда работникам, находящимся в трудовых отношениях с организацией, на дату издания локального акта организации.

## 5. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя школы, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с нормами действующего законодательства.

5.2. Должностные оклады руководителю школы и его заместителям устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя школы и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы руководителя и его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, устанавливается в зависимости от типа и категории организации в размере, не превышающем значений показателей, представленных в таблице 3 настоящего Положения.

**Таблица 3**

№ п/п	Тип организации	Категория организации	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации
1	2	3	4
1.	Организации среднего образования	1-2	2,2
		3	2,5
		4	2,8
		5	3

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы руководителя и его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, определяется Департаментом образования Надымского района, в размере, не превышающем 85% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы, определяемого в соответствии с пунктом 5.3 настоящего Положения.

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю Школы, его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым

законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III настоящего положения.

5.6. В целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам руководителю Школы, его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.7. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю Школы, его заместителям устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности деятельности в соответствии с приложениями № 6, 7 к настоящему Положению.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю Школы, конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются Департаментом образования Надымского района в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда организации.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Школы и их конкретные размеры принимаются руководителем Школы в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда организации.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

6.2. Нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

6.3. За учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, поименованными в пункте 2.8.1 приложения №1 к приказу №1601, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем учебной (преподавательской) работы:

- для педагогических работников, поименованных подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, за норму

часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

Согласно пункту 2.2 приложения № 2 к приказу № 1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

## 7. Порядок формирования фонда оплаты труда Школы

7.1. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций, размеров субсидий бюджетным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда организаций включает в себя средства, направляемые на выплату установленных должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

7.1.1. Гарантированная часть заработной платы состоит из:

- а) выплат должностных окладов (ставок);
- б) выплат компенсационного характера.

7.1.2. Стимулирующая часть заработной платы состоит из выплат стимулирующего характера.

7.1.3. При формировании фонда оплаты труда работников организации предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных муниципальными правовыми актами Надымского района.

При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из должностного оклада (ставки), соответствующего вакантной должности.

7.1.4. Расчет фонда оплаты труда работников организаций осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗПгч} + \text{ЗПсч}) \times (\text{РК} + \text{СН}),$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда организации на год;

РК - районный коэффициент;

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

ЗПгч - заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{гч}} = \sum \text{ДО} \times 12 + \sum \text{ДО} \times \text{К}_{\text{КХ}} \times 12 + \sum \text{ДО} \times \text{К}_{\text{СМ}} \times 12 + \text{К}_{\text{КЛ}} \times \text{ЕДВ}_{\text{КР}} \times 12,$$

где:

ДО - фонд должностных окладов (ставок);

12 - количество месяцев в календарном году;

К<sub>КХ</sub> - количество должностных окладов (ставок) на выплаты компенсационного характера:

- для организаций дополнительного образования - не должно превышать 0,02;
- для организаций дошкольного образования - не должно превышать 0,04;
- для общеобразовательных организаций - не должно превышать 0,132;
- для школ-интернатов - не должно превышать 0,065.

К<sub>СМ</sub> - количество должностных окладов (ставок) на выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности:



- для организаций дошкольного образования – не должно превышать 0,25;

- для общеобразовательных организаций – не должно превышать 0,25;

- для школ-интернатов – не должно превышать 0,25;

$K_{кл}$  – количество классов или классов-комплектов;

ЕДВ – ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в размере 5000,00 рублей (за счет средств федерального бюджета).

ЗПсч – заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$ЗП_{сч} = \sum ДО \times K_{сч} \times 12,$$

где:

ДО – фонд должностных окладов (ставок);

$K_{сч}$  – количество должностных окладов (ставок) для стимулирующей части заработной платы.

Предельный размер стимулирующей части фонда оплаты труда определяется в соответствии с таблицей 4.

**Таблица 4**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию для расчета стимулирующей части заработной платы			
		Школы	Школы-интернаты	Детские сады	Организации дополнительного образования
1	2	3	4	5	6
<b>I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>					
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>					
1.1.	1 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
1.2.	2 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
1.3.	3 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>					
1.4.	1 квалификационный уровень	0,39	0,33	0,30	0,30
1.5.	2 квалификационный уровень	0,39	0,33	0,30	0,30
1.6.	3 квалификационный уровень	0,39	0,33	0,30	0,30
1.7.	4 квалификационный уровень	0,39	0,33	0,30	0,30
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>					
1.8.		0,34	0,33	0,20	----
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>					
1.9.	1 квалификационный уровень	---	0,33	---	---
1.10.	2 квалификационный уровень	0,34	0,33	---	---
1	2	3	4	5	6
<b>II. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих</b>					
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>					
2.1.	1 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
2.2.	2 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>					

<b>уровня»</b>					
2.3.	1 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
2.4.	2 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
2.5.	3 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	---
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>					
2.6.	1 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
2.7.	2 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
2.8.	3 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
2.9.	4 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
<b>III. Профессиональная квалификационная группа общепромышленных профессий рабочих</b>					
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>					
3.1.	1 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,18	0,30
3.2.	2 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,18	0,30
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>					
3.3.	1 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,18	0,30
3.4.	2 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,18	0,30
3.5.	3 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,18	0,30
<b>Группы должностей не включенные в профессиональные квалификационные группы</b>					
7.1.	Руководители	1,2	1,2	1,2	1,2
7.2.	Заместители руководителей	0,40	0,40	0,40	0,40
7.3.	Служащие	0,34	0,33	0,20	0,32

Предельный размер стимулирующей части фонда оплаты труда для руководителей и заместителей руководителя увеличивается при наличии:

- надбавки за ведомственный знак отличия на 0,10,
- надбавки за почетное звание на 0,50;
- надбавки за ученую степень на 0,40;
- надбавки за государственную награду на 0,20.

7.2. Фонд оплаты труда организаций формируется с учетом:

- соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленной пунктом 7.3 настоящего положения;
- оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации, установленной пунктом 7.9 настоящего положения;
- соблюдения предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей организации и среднемесячной заработной платы работников организации, рассчитанной в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 настоящего положения.

7.3. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается Положением об оплате труда на уровне не менее 70% от фонда оплаты труда организации.

7.4. При формировании фонда оплаты труда в организации обеспечивается дифференциация в оплате труда основного и административно-управленческого, вспомогательного персонала за счет оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

7.5. К основному персоналу относятся работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности организации, а также их непосредственные руководители.

7.6. К вспомогательному персоналу относятся работники организаций, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности организаций, включая обслуживание зданий и оборудования.

7.7. К административно-управленческому персоналу относятся работники организаций, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), и работники организаций, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организаций.

7.8. Перечень должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу организаций, устанавливается приложением № 1 к настоящему положению.

7.9. Фонд оплаты труда формируется с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации в размере не более 40%.

7.10. Кроме выплат стимулирующего характера, установленных разделом IV настоящего Положения, в пределах бюджетной сметы, субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания или за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам организаций могут производиться иные дополнительные выплаты (премии, поощрения и материальная помощь).

Размер и порядок осуществления иных дополнительных выплат определяются образовательной организацией самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательной организации.

## **8. Порядок условия почасовой оплаты**

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада по соответствующей должности на среднемесячное количество рабочих часов, без учета выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат за дополнительную работу.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение принимается на Общем собрании работников Школы, утверждается приказом директора Школы с указанием даты введения после согласования с Профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

9.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием работников Школы и принимаются на его заседании по мере необходимости.

9.3. Положение действует до его отмены в установленном порядке.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников МОУ  
«Средняя общеобразовательная школа № 1 с  
углублённым изучением отдельных предметов»

**Перечень должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 с углублённым изучением отдельных предметов»**

№ п/п	Наименование вида экономической деятельности	Наименование должностей		
		должности, относимые к административно-управленческому персоналу	должности, относимые к основному персоналу	должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
1	2	3	4	5
1.	Образование начальное общее. Образование основное общее. Образование среднее общее.	директор; заместитель директора по учебно-воспитательной работе; заместитель директора по воспитательной работе; заместитель директора по административно-хозяйственной работе; заведующий библиотекой; заведующий хозяйством.	учитель; инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; методист; педагог - психолог; педагог - библиотекарь; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель - логопед (логопед)	вахтер; лаборант; секретарь руководителя, библиотекарь; специалист по кадрам; специалист по закупкам; инженер-электроник.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников МОУ  
«Средняя общеобразовательная школа № 1 с  
углублённым изучением отдельных предметов»

**Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, профессий рабочих и размеры должностных окладов, ставок заработной платы**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы* (рублей)
1	2	3	4
<b>I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>			
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре	16 111
1.5.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог - организатор; социальный педагог	16 959
1.6.	3 квалификационный уровень	методист; педагог - психолог	17 093
1.7.	4 квалификационный уровень	педагог - библиотекарь; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор, учитель; учитель-дефектолог; учитель - логопед (логопед)	17 606
<b>II. Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих</b>			

<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>			
1	2	3	4
2.3.	1 квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя.	15 642
2.4.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	15 956
2.5.	3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой	16 274
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>			
2.6.	1 квалификационный уровень	документовед; специалист по кадрам; инженер-электроник.	17 440
<b>III. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих</b>			
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>			
3.1	1 квалификационный уровень	Вахтер	13 222
<b>IV. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>			
4.1.		Библиотекарь	16 571

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 с углублённым изучением отдельных предметов»

#### **Размеры должностных окладов руководителям и их заместителям**

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей				
		Образовательные организации				
		категории 1	категории 2	категории 3	категории 4	категории 5
1	2	3	4	5	6	7
1.	Руководитель	24 416	27 231	32 860	35 113	36 802
2.	Заместитель руководителя	21 996	24 528	24 698	29 483	31 285

Приложение N 4 к положению об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 с углублённым изучением отдельных предметов»

#### **Размеры должностных окладов по должностям специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы**

N п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1	Специалист по закупкам	17 440
2	Ассистент (помощник) по уходу за детьми	15 336

Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 с углублённым изучением отдельных предметов»

**Перечень и предельные размеры выплат стимулирующего характера**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 50% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда(1)	1. 1.Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания); 1.2. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий; 1.3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате.	Ежемесячно (Ежеквартально)
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада (ставки)	Решение о премировании за выполнение особо важных работ (заданий) принимается руководителем организации по согласованию с учредителем на основании отчёта работника. Отчёт должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учётом наличия качественного содержания каждого показателя: - объём выполняемой работы (задания); - срочность работы (задания)(2)	- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования Надымского района; - достижение высоких конечных результатов организации, системы	Единовременно
3.	Надбавка за специфику работы	до 10 % от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на	3.1. работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), индивидуальным и групповым обучением детей, находящихся на	Ежемесячно

		1% от должностного оклада (ставки) за каждого ребенка, но не более 10%	условия, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях)(3)	длительном лечении в медицинских организациях	
		до 5% от должностного оклада (ставки)		3.2. работа в специальных (коррекционных) классах или в общеразвивающих (обычных) классах и дошкольных группах с детьми с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися по индивидуальным учебным планам, адаптированным образовательным программам	
				3.3. работа в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по углубленному изучению отдельных предметов	
4.	Надбавка за наличие квалификационной категории	13% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276	4.1.Первая квалификационная категория	Ежемесячно
		26% от должностного оклада (ставки)		4.2.Высшая квалификационная категория	Ежемесячно
5.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия (4)	2400,00 рублей	Надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	5.1.Ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	Ежемесячно
		Почетного звания, ученой степени (4)			
		9 700,00 рублей	Надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	5.3.Почетное звание «Заслуженный» (РФ), ученой степень кандидата наук	
	Государственной	4 800,00 рублей	надбавка устанавливается	5.4. звание Героя Российской Федерации, Героя Труда	

	награды (4)		работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099	Российской Федерации, орден, медаль	
6.	Надбавка за выслугу лет	4% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению	6.2. Стаж работы от 3 до 10 лет	Ежемесячно
		8% от должностного оклада (ставки)		6.3. Стаж работы более 10 лет	



			стажа, созданной в организации(5)		
7.	Премияльные выплаты по итогам работы (6)	до 100% от должностного оклада (ставки)	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам работы за период	7.1. достижение и превышение плановых нормативных показателей работы организации, в которой занят работник; 7.2. личный вклад в общие результаты работы организации; 7.3. организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации среди учащихся, родителей, общественности; 7.4. высокий уровень (своевременное и качественное исполнение распоряжений) исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов и т.д.).  состоящих в трудовых отношениях с организацией	Ежеквартально (ежегодно)
		до 100 % от должностного оклада (ставки)	наличие трудового договора (соглашения)		по итогам учебного года (7) («День учителя»)

#### Примечания

(1). При установлении локальным нормативным актом организации системы оплаты труда работников организаций в установленном законодательством порядке определяются конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий, на основе типовых критериев, предлагаемых для оценивания деятельности работников организации, установленных в строке 1 настоящего приложения, периодичность и порядок выплаты надбавки за интенсивность труда.

(2). Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

(3). Надбавка за специфику работы в организации устанавливается работникам в зависимости от типа и вида организации (классов, групп в организации) и специфики работы от должностного оклада (ставки).

Перечень работников, которым может устанавливаться надбавка за специфику работы в организации, и ее конкретный размер определяется системой оплаты труда работников организаций в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья, с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза, нуждающимися в длительном лечении и др.

(4). Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для работников организаций с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

По должностям работников дополнительного профессионального образования, к которым предъявляются требования о наличии соответствующих ученых степеней, надбавки за ученые степени не устанавливаются.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный» (РФ), «Народный» (РФ), государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

(5). Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного пунктом 5 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и педагогических работников учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников организации учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

(6). Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя организации по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации, установленных системой оплаты труда работников организаций.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя организации) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

(7) Премия по итогам учебного года выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией согласно п. 4.9 настоящего Положения. Премия устанавливается на количество соответствующих основных часов нагрузки учителя, но не более чем на 18 часов. Для педагогических работников, не осуществляющих преподавательскую деятельность, служащих и рабочих премия устанавливается по основной должности, но не более чем на ставку от должностного оклада.

Приложение № 6 к Положению об оплате труда  
работников МОУ «Средняя  
общеобразовательная школа № 1 с  
углублённым изучением отдельных предметов»

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера руководителю,  
заместителям руководителя**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100% от должностного оклада	Надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы.	1.1.Выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением № 6 к настоящему положению	Ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий)	до 100% от должностного оклада	Решение о премировании заместителей руководителя организации за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) принимается руководителем по согласованию с учредителем организации на основании отчета. Отчет должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в	- Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для развития организации и системы образования Надымского района; - достижение высоких конечных результатов деятельности организации, системы образования Надымского района в результате внедрения новых форм и методов работы;	Единовременно

1	2	3	4	5	6
			<p>выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- объем выполняемой работы (задания);</li> <li>- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);</li> <li>- необходимость принятия оперативных решений;</li> <li>- срочность работы (задания)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- существенное снижение затрат местного или увеличение доходной части местного бюджета, давших значительный экономический эффект;</li> <li>- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного, местного значения или масштаба;</li> <li>- иные действия, направленные на результативную деятельность и повышение эффективности управления;</li> <li>- выполнение особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.8 настоящего положения</li> </ul>	
3.	Надбавка за выслугу лет	<p>4% от должностного оклада</p> <hr/> <p>8% от должностного оклада</p>	<p>надбавка устанавливается при условии достижения определенного Отраслевым положением стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в организациях по профилю деятельности организации, время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда), иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Стаж работы от 3 до 10 лет</li> <hr/> <li>- Стаж работы более 10 лет</li> </ul>	<p>Ежемесячно</p> <hr/> <p>Ежемесячно</p>

1	2	3	4	5	6
			занимаемой должности, включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в организации (1)		
4	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	2 400 рублей	Надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя организации при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	4.1.Наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	Ежемесячно
	Почетного звания, ученой степени (2),	12 900 рублей	надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Народный»,	4.2.Наличие почетного звания «Народный» (РФ), ученой степени доктора наук	Ежемесячно
		9 700 рублей	ученой степени доктора наук; надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук	4.3.Наличие почетного звания «Заслуженный» (РФ), ученой степени кандидата наук	Ежемесячно
	Государственной награды (2)	4 800 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099	наличие звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали	ежемесячно
5.	Премия	до 20%	выполнение плановых	Выполнено	Ежеквартально

1	2	3	4	5	6
	ные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) (3)	от должностного оклада	показателей деятельности организации (плана работы)	Не выполнено	льно (ежегодно)
0			Выполнено		
до 10% от должностного оклада		Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> , <a href="http://www.stat-mon.ru">www.stat-mon.ru</a> ).			
0			Не выполнено		
до 20% от должностного оклада		отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности организации,	Отсутствие замечаний		
0		отсутствие предписывающих (не устранённых) замечаний со стороны контролирующих органов	Наличие замечаний		
до 20 % от должностного оклада		соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в организации документов, обращений, исполнение приказов учредителя	соблюдение установленных сроков		
0			несоблюдение установленных сроков		
до 10% от должностного оклада		своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество		
до 20 % от должностного оклада		соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его	Соблюдение		

1	2	3	4	5	6
		0	заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и его заместителя) в определенной для учреждения кратности в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 Положения	Несоблюдение	
		до 100% от должностного оклада	наличие трудового договора (соглашения)	5.8. состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией	по итогам учебного года (4) («День учителя»)

**Примечания.**

(1). Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю на основании приказа Департамента образования Надымского района, заместителям руководителя – на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного строкой 3 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет руководителю организации учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для руководителей организации, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних организациях на руководящих должностях.

(2). Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается заместителям руководителя в соответствии со строкой 4 настоящего приложения.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.

При наличии у заместителя руководителя права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный» (РФ), «Народный» (РФ), государственной награды, надбавка устанавливается по выбору руководителя, заместителя руководителя по одному из оснований.

(3). Премия по итогам работы за период выплачивается заместителям руководителя на основании приказа руководителя организации, руководителю организации – на основании приказа Департамента образования Надымского района, на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя, заместителей руководителя.

(4) Премия по итогам учебного года выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией согласно п. 4.9 настоящего Положения. Для руководителей, заместителей руководителя организаций премия устанавливается по основной должности, но не более чем на ставку от должностного оклада.

**Целевые показатели эффективности и критерии оценки работы руководителей и его заместителей**

Показатели	Критерии	Целевое значение (подтверждается документами)	Оценка в баллах	
			общего образования	дополнительно го образования
1	2	3	5	6
1. Обеспечение информационной открытости образовательной организации	1.1. Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтом www.bus.gov.ru и др.)	Да – факт (своевременное размещение документации) Нет	до 10	до 10
2. Выполнение мероприятий по реализации государственной социальной политики, в том числе принятие мер по повышению заработной платы педагогическим работникам	2.1. Выполнение планового значения показателя «Отношение средней заработной платы к средней заработной плате по региону», установленного региональной и муниципальной «дорожной картой»	Да – не менее показателя, установленного в «дорожной карте» Нет	до 10	до 10
1	2	3	5	6
	2.2. Выполнение планового значения показателя «Соотношение расходов на оплату труда административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и педагогических работников, не осуществляющих образовательный процесс, в процентах от ФОТ учителей»	Да – не более 44 % (для МОУ), 98 % (для МОО, имеющие интернат) Нет	до 10	до 10
	2.3. Соблюдение установленной предельной доли расходов на оплату труда вспомогательного и административно-управленческого персонала в общем объеме средств на оплату труда	Да – не более 40 % Нет	до 10	до 10

	<p>2.4. Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации</p>	<p>Да – не более 3,0 / 2,5 (для МДОУ, МОДО) Начальная школа: 3,8 / 3,2 (для МОО), Средняя школа: 1-2 категория 2,2 / 1,9; 3 категория 2,5 / 2,1; 4 категория 2,8 / 2,4; 5 категория 3 / 2,5 Нет</p>	до 10	до 10
<p>3. Обеспечение доступности качественного образования и воспитания, в том числе работа с обучающимися разных категорий (одаренные дети, дети-инвалиды и дети с ОВЗ, несовершеннолетние, стоящие на различных видах профилактического учета)</p>	<p>2.5. Численность обучающихся (воспитанников) в расчете на одного педагогического работника</p> <p>3.1.1. Наличие призеров и победителей олимпиад, конференций, спартакиад всероссийского, международного, регионального и муниципального уровней (в том числе физкультурно-оздоровительная работа)</p>	<p>Да – не ниже уровня предыдущего года Нет</p> <p>Да – факт очного участия – школы, центры дополнительного образования; Факт заочного участия – дошкольные образовательные организации: Международный – Всероссийский – Региональный – Муниципальный – Нет</p>	до 10	до 10
	<p>3.1.2. Наличие призеров и победителей очных олимпиад, спартакиад, профориентационных проектов «JuniorSkills», «WorldSkills Russia» всероссийского, международного, регионального и муниципального уровней, участников профориентационного движения «Абилимпикс» (WorldSkills) для детей с ОВЗ, детей-инвалидов</p>	<p>Да – факт: Международный – Всероссийский – Региональный – Муниципальный – Нет</p>	0	0
	<p>3.2.1. Количество/доля обучающихся, сдавших все экзамены в формате ЕГЭ с результатами от 80 до 100 баллов, от общего количества выпускников (кроме НОШ)</p>	<p>Да – не менее 1% (для МОО) Нет</p>	до 15	0



	<p>3.2.2. Доля детей с ОВЗ, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в т.ч. с использованием дистанционных технологий, в общем числе обучающихся с ОВЗ</p>	<p>Да - не менее 50,6%</p>	<p>0</p>	<p>до 15</p>
	<p>3.3. Положительные результаты (динамика результатов) участия детского и/или педагогического коллектива в независимой оценке качества условий оказания образовательных услуг и в др. оценочных процедурах.</p>	<p>Нет Да - положительная динамика и/или показатель сопоставим со средними муниципальными</p>	<p>до 15</p>	<p>до 15</p>
	<p>3.4. Доля обучающихся организаций, вовлеченных в различные формы наставничества и шефства</p>	<p>Нет Да - не менее 10%</p>	<p>0 до 10</p>	<p>0 до 10</p>
	<p>3.5.1. Доля обучающихся для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы</p>	<p>Нет Да - не менее 15%, зарегистрированных на платформе</p>	<p>0 до 15</p>	<p>0</p>
	<p>3.5.2. Число детей, охваченных деятельностью детских технопарков, мобильных технопарков и других проектов, направленных на обеспечение доступности дополнительных общеобразовательных программ естественнонаучной и технической направленностей, соответствующих приоритетным направлениям технологического развития</p>	<p>Нет Да - не менее 20,1%</p>	<p>0 до 15</p>	<p>до 15</p>
	<p>3.6. Численность / доля обучающихся в рамках реализации образовательных программ с использованием сетевой формы</p>	<p>Да - факт увеличения количества/доли обучающихся</p>	<p>0 до 15</p>	<p>до 15</p>
	<p>3.7. Доля детей в возрасте 5-18 лет, получающих услуги по дополнительному образованию на базе муниципальных образовательных организаций</p>	<p>Нет Да - не менее 76,8%</p>	<p>0 до 15</p>	<p>0 до 15</p>
	<p>3.8. Количество обучающихся (семей), стоящих на различных видах профилактического учета (ОДН,КДНиЗП)</p>	<p>Да -положительная динамика (снятие с учета) Нет - отсутствие положительной динамики; отсутствие обучающихся (семей), стоящих на различных видах профилактического учета (ОДН,КДНиЗП)</p>	<p>0 до 15</p>	<p>0 до 15</p>
<p>4. Эффективное управление</p>	<p>4.1. Удельный вес педагогических работников, имеющих</p>	<p>Да - не менее</p>	<p>до 10</p>	<p>до 10</p>

коллективом сотрудников 1	первую и высшую категорию, к общей численности педагогических работников (без учета внешних совместителей)	81% (для МОО), 63% (для МДОО), 80% (для МОДО) Нет Да - 100%	0 до 10 0 до 10	0 до 10 0 до 10
5. Развитие потенциала образовательной организации	<p>4.2. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы</p> <p>4.3. Наличие педагогических работников - победителей очных конкурсов, проводимых Минпросвещения России, департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа, Департаментом образования Надымского района, другими организациями системы образования, подтвержденных копиями выданных документов</p> <p>5.1. Участие образовательных организаций в инновационных, социокультурных проектах, конкурсных (грантовых) мероприятиях в рамках реализации федеральных, региональных, муниципальных программ; работа в качестве инновационных и стажировочных площадок</p> <p>5.2. Количество услуг психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям (законным представителям) детей, а также гражданам, желающим принять на воспитание в свои семьи детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе с привлечением некоммерческой организации</p>	<p>Да - факт (наличие проекта)</p> <p>Нет</p> <p>Да - не менее 35</p> <p>Нет</p>	<p>до 15</p> <p>0</p> <p>-</p> <p>0</p>	<p>до 15</p> <p>0</p> <p>до 15</p> <p>0</p>
6. Повышение имиджа образовательной организации	<p>6.1. Подготовка и проведение региональных, муниципальных конференций, семинаров, мастер-классов и т.д. на базе организации</p> <p>6.2. Удовлетворенность качеством образовательных услуг</p>	<p>Да - факт</p> <p>Нет</p> <p>Да - не менее 95,75 - МОО; 95,68 - МДОО; 94,60 - МОДО.</p>	<p>до 10</p> <p>0</p> <p>до 10</p>	<p>до 10</p> <p>0</p> <p>до 10</p>
7. Исполнение бюджетных средств	<p>7.1. Достижение количественных показателей выполнения муниципального задания (в соответствии с плановыми показателями, установленными муниципальным заданием)</p> <p>7.2. Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период</p> <p>7.3. Доля средств, поступающих от приносящей доход</p>	<p>Нет</p> <p>Да - 100%</p> <p>Нет</p> <p>Да - Не менее 95%</p> <p>Нет</p>	<p>0</p> <p>до 10</p> <p>0</p> <p>до 10</p> <p>0</p>	<p>0</p> <p>до 10</p> <p>0</p> <p>до 10</p> <p>0</p>
	Да - рост дохода в сравнении с		до 10	до 10

деятельности	предыдущим периодом		
8. Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	8.1. Актуальное состояние документов, отражающих безопасные условия в организации (паспорта безопасности, доступности, территории, БТИ, безопасности дорожного движения и др.)	Нет Да - факт Нет	0 до 10 0
9.	Профессионально-личностные достижения руководителя (личное участие), в том числе в реализации задач национального проекта «Образование».	Да - факт Нет	до 20 0
10. Показатели, демонстрирующие наличие управленческих затруднений	10.1. Наличие жалоб на деятельность организации со стороны обучающихся, их родителей, работников организации, общественности в адрес учредителя и вышестоящих инстанций 10.2. Наличие замечаний (предписаний) по итогам ведомственного контроля 10.3. Наличие нарушений (административных протоколов, замечаний, предписаний) со стороны надзорных органов, органов лицензионного контроля и надзора в сфере образования, контролирующих финансовых органов в части нарушения законодательства, в том числе антикоррупционного/наличие неисполненных в срок предписаний или исполнение с нарушением установленных сроков 10.4. Наличие несчастных случаев (травм) с обучающимися и работниками по вине организации 10.5. Наличие замечаний относительно сроков и качества представленной отчетности и информации по запросам учредителя 10.6. Наличие аварийных (предаварийных) ситуаций на инженерно-технических системах (по причине отсутствия оперативных управленческих решений)	Нет - факт отсутствия Нет Да - факт наличия Нет Да - факт наличия Нет - отсутствие Да - факт наличия Нет - отсутствие Да - факт наличия Нет - отсутствие Да - факт наличия Нет - отсутствие	до - 10 0 до - 10 0 до - 10 0 до - 10 0 до - 10 0 до - 10 0 до - 10 0

**Примечание.**

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителям организации является локальный нормативный акт Департамента образования Надымского района.

Приложение № 8 к Положению об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 с углублённым изучением отдельных предметов»

**Перечень и предельные размеры доплат за дополнительную работу**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	9% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении заведования учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	ежемесячно
2.	Выполнение обязанностей классного руководителя	2 500,00	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя	ежемесячно
3.	Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	8% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	ежемесячно
4.	Проверка письменных работ по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство, обществознание, астрономия	4% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство, обществознание, астрономия	ежемесячно
5.	Проверка письменных работ в начальных классах	12% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки в начальных классах	ежемесячно
6.	Заведование методическим объединением (педагогическим сообществом)	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении заведования методическим объединением	ежемесячно
7.	Выполнение функций наставника, учителя-методиста, учителя – исследователя на муниципальном уровне	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа о назначении	ежемесячно

8.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (за счет средств федерального бюджета)	5 000,00 рублей	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя за 1 класс или класс-комплект, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику	ежемесячно
----	--	-----------------	---	------------

**Примечания.** 1. Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.

2. Выплаты за заведование методическим объединением (педагогическим сообществом), заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, производятся при обязательном наличии локального акта, регламентирующего деятельность структуры.

3. В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящую к двум видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем классификаторе специфики, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум основаниям.

Например, если учитель русского языка выполняет работу классного руководителя и проверяет тетради по русскому языку, расчет производится по двум основаниям.

4. По видам работ, указанным в пунктах 3, 4 и 5 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на количество соответствующих часов нагрузки учителя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5. По видам работ, указанным в пунктах 1 и 2 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад (ставку) без учета фактического объема нагрузки работника.

6. По видам работ, указанным в пункте 2 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу осуществляется в установленном размере без учета фактического объема нагрузки работника.

Приложение N 9 к Положению об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа N° 1 с углублённым изучением отдельных предметов»

**Перечень видов выплат компенсационного характера**

п/п	Вид работ или наименование выплат	Категория работников	Рекомендуемый размер выплаты к должностному окладу
	2	3	4
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	по результатам проведения специальной оценки условий труда	не менее 4 % должностного оклада (ставки)
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	все работники	в соответствии с законодательством Российской Федерации
3.	<p>Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- совмещение профессий (должностей);</li> <li>- расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;</li> <li>- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни</li> <li>- за работу в ночное время;</li> <li>- за выполнение сверхурочных работ</li> </ul>	<p>все работники</p> <p>все работники</p> <p>все работники</p>	<p>до 100 % должностного оклада (ставки) по совмещаемой должности</p> <p>до 70 % должностного оклада (ставки)</p> <p>в соответствии со статьей 153 ТК РФ</p> <p>о 35 % должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время</p> <p>в соответствии со статьей 152 ТК РФ в полуторном размере – за первые 2 часа работы; в двойном размере – за последующие часы работы</p>

Приложение № 10 к Положению об  
оплате труда работников МОУ  
«Средняя общеобразовательная школа  
№ 1 с углублённым изучением  
отдельных предметов»

**Показатели и критерии оценки эффективности педагогических работников**

Показатели	Параметры	Критерии	Оценка в баллах
1	2	3	4
1. Обеспечение безопасности	1.1.Отсутствие несчастных случаев по вине педагога	Да нет	5 0
2. Качественное доступное образование	2.1.Результативность государственной итоговой аттестации	Отсутствие обучающихся не преодолевших, минимальный порог Средние результаты 90-100 баллов 80-89 баллов 70-79 баллов	До 10  10 8 5
	2.2.Результативность мероприятий внешней оценки качества образования (международные, всероссийские, региональные, муниципальные, исследования, мониторинги, всероссийские проверочные работы)	Отсутствие обучающихся не преодолевших, минимальный порог; результаты выше средних показателей	До 10
	2.3.Результативность организации исследовательской деятельности учащихся и педагогических работников	Международный уровень Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень нет	10 8 5 3 0
	2.4.Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательной организации (системная работа с сайтом школы)	Да нет	5 0
	2.5.Осуществление мероприятий (собраний, конкурсов, бесед, лекций и т.д.) с участием коллектива учащихся, родителей (законных представителей), направленных на противодействие коррупции, профориентацию, пропаганду вакцинации подтверждённых копиями документов (за отчётный период)	Да нет	5 0
	3.Развитие потенциала образовательной организации	3.1.Участие в инновационных проектах (конкурсных) грантовых мероприятиях в рамках реализации федеральных, региональных, муниципальных программ; инновационных площадках), подтверждение копиями выданных документов (за отчётный период)	Да нет
3.2.Победители, призёры, лауреаты очных конкурсов, проводимых Минобрнауки России, департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа, Департаментом образования Надымского района(за отчётный год), подтверждённых копиями выданных документов		Да нет	До 10 0
3.3.Деятельность в составе институциональных и районных постоянно действующих, организованных на определённый срок и/или на период		Да нет	До 10 0

	выполнения задания, проведения мероприятия комиссиях, группах, советах и т.п.		
	3.4. Обеспечение и организация деятельности ППЭ	Обеспечение условий функционирования и жизнедеятельности ППЭ	До 15
	3.5. Обеспечение и организация деятельности летней досуговой площадки, каникулярной школы	Да нет	До 10 0
	3.6. Обеспечение и организация деятельности мероприятий внешней оценки качества образования (международные, всероссийские, региональные, муниципальные, исследования, мониторинги, всероссийские проверочные работы)	Да нет	До 10 0
4. Система воспитания	4.1. Отсутствие совершённых преступлений и правонарушений несовершеннолетними по данным органов УВД	Да нет	До 10 0
	4.2. Участие классных коллективов, групп учащихся в инновационных проектах (конкурсных) региональных, муниципальных, институциональных мероприятиях, подтверждение копиями выданных документов (за отчётный период)	Да нет	До 10 0
	4.3. Численность семей, снятых с различных видов профилактического учёта	Да нет	До 5 0
	4.4. Положительная динамика профессионального самоопределения учащихся	Да нет	До 5 0
	4.5. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы, одарённых детей, детей с ОВЗ, детей-инвалидов, учащихся из «группы риска».	Да нет	До 5 0
	4.6. Положительная динамика коррекционно-развивающей деятельности с детьми с ОВЗ, детей-инвалидов, учащихся из «группы риска».	Да нет	До 5 0
5. Работа по повышению профессионального уровня	5.1. Участие в подготовке и проведении региональных, муниципальных, институциональных конференций, семинаров, мастер-классов и т.д. на базе организации (за отчётный период)	Да нет	До 10 0
	5.2. Обобщение, диссеминация педагогического опыта очно и/или публикации в официальных изданиях Минобрнауки России, департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа, Департамента образования Надымского района (за отчётный период), подтверждённых копиями выданных документов	Международный уровень Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень нет	10 8 5 3 0
	5.3. Деятельность в качестве эксперта по подготовке, проверке олимпиадных работ, экзаменационных работ, исследовательских, проектных работ, иных мониторинговых мероприятий	Региональный уровень Муниципальный уровень	5 3
	5.4. Имеющих педагогический статус «Учитель-наставник», «Учитель-методист», «Учитель-исследователь»	Да нет	До 10 0
6. Достижения	6.1. Наличие победителей очных олимпиад,	Международного уровня	10



обучающихся	спартакиад, всероссийского, международного, регионального и муниципального уровней (за наличие в отчётном месяце)	Всероссийского уровня Регионального уровня Муниципального уровня нет	8 5 3 0
7. Удовлетворённость качеством образовательных услуг	7.1. Отсутствие жалоб на деятельность педагогического работника со стороны обучающихся, их родителей, общественности в адрес директора, учредителя и вышестоящих инстанций за отчётный период	Да нет	До 5 0

Приложение № 11 к Положению об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 с углублённым изучением отдельных предметов»

**Целевые показатели эффективности и критерии оценки работы административно-управленческого (заведующий хозяйством, заведующий библиотекой) и вспомогательного персонала (администратор; лаборант; секретарь руководителя, библиотекарь; специалист по кадрам; специалист по закупкам; инженер-электроник)**

Показатели	Параметры	Критерии	Оценка в баллах
1	2	3	4
1. Обеспечение безопасности	1.1. Отсутствие несчастных случаев по вине работника	Да нет	5 0
2. Качественное доступное образование	2.1. Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательной организации (системная работа с сайтом школы)	Да нет	5 0
	2.2. Осуществление мероприятий (собраний, конкурсов, бесед, лекций и т.д.) с участием коллектива учащихся, родителей (законных представителей), направленных на противодействие коррупции, профориентацию, пропаганду вакцинации подтверждённых копиями документов (за отчётный период)	Да нет	До 5 0
3. Развитие потенциала образовательной организации	3.1. Участие в инновационных проектах (конкурсных) грантовых мероприятиях в рамках реализации федеральных, региональных, муниципальных программ; инновационных площадках), подтверждение копиями выданных документов (за отчётный период)	Да нет	До 15 0
	3.3. Деятельность в составе институциональных и районных постоянно действующих, организованных на определённый срок и/или на период выполнения	Да нет	До 10 0

	задания, проведения мероприятия комиссиях, группах, советах и т.п.		
	3.4. Обеспечение организация деятельности ППЭ	и Обеспечение условий функционирования и жизнедеятельности ППЭ	До 15
	3.5. Обеспечение организация деятельности летней досуговой площадки, каникулярной школы	и Да нет	До 10 0
	3.6. Участие в подготовке и проведении региональных, муниципальных, институциональных конференций, семинаров, мастер-классов и т.д. на базе организации (за отчётный период)	и Да нет	До 10 0
	3.7. Деятельность в качестве эксперта, ассистента во время проведения олимпиадных работ, экзаменационных работ, исследовательских, проектных работ, иных мониторинговых мероприятий, всероссийских проверочных работ.	и Да нет	До 10 0
	3.8. Эффективность и качество организации работ по обеспечению санитарно-гигиенических норм, функционирования систем жизнеобеспечения, рациональное использование расходных материалов		
	3.9. Эффективная работа с социальными партнёрами, подрядными организациями. контрагентами	и Да нет	До 10 0
4. Удовлетворённость качеством образовательных услуг	4.1. Отсутствие жалоб на деятельность педагогического работника со стороны обучающихся, их родителей, общественности в адрес директора, учредителя и вышестоящих инстанций за отчётный период	и Да нет	До 5 0