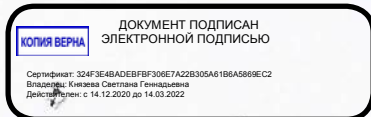


Председатель профкома
МБОУ «СШ № 15»
А. Садилова



УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБОУ «СШ № 15»
от 24.11.2017г. № 618-ОД



Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 15»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 15».

1.2. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
- Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 №761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы";
- постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 №31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих";
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы";
- 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";
- мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

1.3. В настоящем Положении используются понятия и термины в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом особенностей, установленных настоящим Положением из расчета:

- базовая единица - величина, применяемая для расчета окладов работников;
- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;
- базовый оклад - произведение базовой единицы и базового коэффициента;
- базовый оклад рабочего - произведение базовой единицы и тарифного коэффициента;



- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда руководителя, специалиста, служащего за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- иные выплаты - выплаты, в целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, а также с целью социальной защищенности работников организации;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

- молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет, выпускник образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, прошедший обучение по очной форме соответствующего уровня впервые, находящийся в трудовых отношениях до окончания учебного заведения или вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, а в случае призыва на срочную военную службу - в течение года после военной службы;

- оклад рабочего - фиксированный размер оплаты труда рабочего за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада (базового оклада рабочего);

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

- фонд должностных окладов - сумма должностных окладов руководителей, специалистов, служащих.

1.4. Установить базовую единицу для исчисления окладов (должностных окладов) работников организаций в размере 6050 рублей.

1.5. В организации оплата труда руководителя, заместителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, рабочих - на основе окладов рабочих.

1.6. Оплата труда работников организации осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальным правовым актом.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудо-

вые обязанности), не может быть ниже установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре минимального размера оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

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

Выплата разницы в заработной плате осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При расчете заработной платы в целях исполнения настоящего пункта единовременные премии не учитываются.

1.8. Зарплата работников состоит из должностного оклада, оклада рабочего, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

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

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

1.10. Система оплаты труда работников организации устанавливается локальным актом организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и Положением о системе оплаты труда работников образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования города, утвержденным Постановлением администрации города от 31.10.2017г. № 1604, по согласованию с представительным органом работников, первичной профсоюзной организацией.

1.11. Конкретный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, для работников организации устанавливается работодателем.

1.12. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

II. Порядок установления должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базового оклада, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.4. Базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.5. Повышающие коэффициенты устанавливаются исходя из специфики работы, видов деятельности (коэффициент специфики работы), квалификации работника (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства организацией (коэффициент масштаба управления), должности, занимаемой в системе управления организацией (коэффициент уровня управления), в размерах согласно приложениям 1, 2 к настоящему Положению.

2.6. Коэффициент квалификации для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих, за исключением педагогических работников, устанавливается 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 в сфере образования.

Коэффициент квалификации для педагогических работников устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортив-

ные 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 в сфере образования.

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

В случае истечения срока действия высшей (первой) квалификационной категории у педагогического работника в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

В случае продолжения педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется; аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил Российской Федерации по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

2.7. Коэффициент специфики работы определяется на основании классификатора типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определяемыми на основе объемных показателей деятельности организаций в порядке, установленном приложением 1 к настоящему положению.

2.9. Надбавка за ученую степень при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работникам организации 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 (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

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

Размер надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями составляет 50 рублей.

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

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

2.11. Должностной оклад устанавливается на норму часов, установленную законодательством Российской Федерации по занимаемой должности.

В случае если фактическое количество часов работы выше (ниже) установленной законодательством Российской Федерации нормы часов за ставку заработной платы, должностной оклад, соответственно, повышается (снижается). Расчет должностного оклада в этом случае производится путем деления должностного оклада, за исключением надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, на норму часов работы в неделю за ставку заработной платы и умножения полученного результата на фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности.

2.12. Размер должностного оклада, установленный руководителю, заместителям, специалистам и служащим организации, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- реорганизация организации.

изменение размера должностного оклада работника производится на основании приказа руководителя организации, в отношении руководителя организации - на основании трудового договора.

III. Порядок установления окладов рабочих

3.1. Тарификация работ и присвоение разрядов рабочим производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.2. Размер оклада рабочего определяется путем произведения базового оклада рабочего и повышающего коэффициента за награды и звания, увеличенного на единицу.

Тарифные и повышающие коэффициенты по оплате труда рабочих приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

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

3.4. Размер оклада рабочего, установленный рабочим организации, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение тарифного коэффициента и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов).

Изменение размера оклада рабочего производится на основании приказа руководителя организации.

IV. Компенсационные выплаты

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда либо по результатам аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации).

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.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Компенсационные выплаты начисляются к окладу рабочего (должностному окладу).

Конкретные размеры компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок и условия их применения устанавливаются организацией по согласованию с представительным органом работников, первичной профсоюзной организацией и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте организации.

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

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

5.2. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда работников (кроме педагогических работников, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

5.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации с учетом оценки результатов труда каждого работника;
- по иным основаниям стимулирование за интенсивность выполняемой работы.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется настоящим Положением.

параметры и критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации.

5.2.2. В качестве критериев оценки результатов труда работников используются показатели, указывающие на высокую результативность труда и степень интенсивности труда.

5.2.3. В качестве эффективного инструмента оценки результативности труда и степени интенсивности применяются индикаторы (показатели), исчисляемые в баллах. По каждой категории работников устанавливается максимальное количество баллов, которое может заработать работник.

5.2.4. «Стоимость» одного балла определяется из фонда стимулирующих выплат непедагогических работников и делится на сумму баллов исполненных показателей, по которым произведена оценка.

5.2.5. Размер стимулирующих выплат в рублях за интенсивность и высокие результаты работы рассчитывается путем умножения «стоимости» одного балла на количество набранных работником баллов на основании оценки результативности труда. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада.

5.2.6. Процент стимулирующих выплат определяется по формуле:

$$X = \frac{C \times 100\%}{ДО}$$

где X – процент стимулирующих выплат, С – сумма стимулирующих выплат в рублях, ДО – должностной оклад (оклад рабочего).

Размер стимулирующей выплаты не может превышать 50% от должностного оклада (оклада рабочего).

5.2.7. Основанием для установления стимулирующей выплаты работнику служат:

- результаты внутришкольного контроля, производственного контроля;
- результаты внешней экспертизы;
- личный вклад работника в развитие образовательной организации;
- личные профессиональные достижения в трудовой деятельности.

5.2.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на один (учебный) год.

5.2.9. Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

П.п.	Параметры и критерии выплат за интенсивность, и высокие результаты работы	Оценка в баллах
<i>Бухгалтер</i>		
1	Своевременная обработка первичной документации	1
2	Качественная и своевременная сдача отчетов, сводной информации в различные инстанции	2
3	Качественная подготовка плановых аналитических материалов	2

4	Отсутствие нарушений по результатам проверки структурного подразделения	2
5	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения на работу специалистов	1
6	Своевременное и качественное проведение внутренних проверок	1
7	Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	2
8	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета	1
9	Полнота профессиональной документации и ее соответствие нормативным, регламентирующим документам	1
10	Использование автоматизированной программы по учету денежных средств по питанию учащихся	2
11	Соблюдение установленных сроков уплаты налогов и платежей во внебюджетные фонды	1
ИТОГО:		16
Экономист		
1	Своевременная обработка первичной документации	1
2	Качественная и своевременная сдача отчетов, сводной информации в различные инстанции	2
3	Отсутствие нарушений по результатам проверки структурного подразделения	2
4	Своевременное и достоверное проведение начислений и перечислений платежей	1
5	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения на работу специалистов	1
6	Своевременное и качественное проведение внутренних проверок	1
7	Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	1
8	Полнота профессиональной документации и ее соответствие нормативным, регламентирующим документам	1
9	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета	1
10	Качественное и своевременное ведение расчетов по платным образовательным услугам	1
11	Своевременное выполнение работ по предоставлению и сбору бухгалтерских документов в иные организации	2
12	Своевременное соблюдение сроков расчетов с поставщиками услуг и товарно-материальных ценностей	1
ИТОГО:		15

Специалист по кадрам, секретарь

1.	Отсутствие нарушений и предписаний по результатам проверки деятельности структурного подразделения контролирующими и надзорными органами или их оперативное устранение	1
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и посетителей на качество работы специалиста	1
3.	Контроль обеспечения защиты персональных данных	1
4.	Качественная работа по своевременному обеспечению внутреннего и внешнего документооборота	2
5.	Своевременный учет обращений граждан и контроль их исполнения с использованием автоматизированной системы	2
6.	Высокий уровень исполнения работы по военнообязанным работникам	1
7.	Качественная и своевременная сдача статистической отчетности, сводной информации в различные инстанции	1
8.	Полнота профессиональной документации и ее соответствие нормативным, регламентирующим документам	1
9.	Своевременное и качественное оформление документации, локальных актов в соответствии с требованиями действующего законодательства	1
10.	Создание и обновление информационных, электронных баз данных и использование их в работе	3
11.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений	1
12.	Своевременная и качественная работа по архивированию документов	2
ИТОГО:		17
Специалист по охране труда		
1	Отсутствие нарушений и предписаний по результатам проверки деятельности структурного подразделения контролирующими и надзорными органами или их оперативное устранение	1
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и посетителей на качество работы специалиста	1
3	Своевременный и результативный контроль за работой по предупреждению производственного травматизма	2
4	Высокий уровень соблюдения мер безопасности по обеспечению жизнедеятельности школы	1

5	Качественная и своевременная сдача статистической отчетности, сводной информации в различные инстанции	2
6	Качественная подготовка плановых аналитических материалов	2
7	Полнота профессиональной документации и ее соответствие нормативным, регламентирующим документам	1
8	Ведение статистических (электронных) баз данных	1
ИТОГО:		11
Юрист		
1	Отсутствие нарушений и предписаний по результатам проверки деятельности структурного подразделения контролирующими и надзорными органами или их оперативное устранение	1
2	Качественная и своевременная сдача статистической отчетности, сводной информации в различные инстанции	1
3	Полнота профессиональной документации и ее соответствие нормативным, регламентирующим документам	1
4	Своевременное и качественное оформление документации, локальных актов в соответствии с требованиями действующего законодательства	1
5	Работа на электронных площадках, сопровождение сайта госзакупок и сайта bus.gov.ru, информационно-аналитическими сайтами федерального значения	2,5
ИТОГО:		6,5
Инженер-техник, системный администратор		
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
2.	Своевременное осуществление монтажных работ по установке оборудования	1
3.	Участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня.	3
4.	Качественная и своевременная работа по содержанию оборудования, компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии.	1
5.	Оперативное и качественное реагирование на чрезвычайные ситуации связанные с поломкой или отказом оборудования во время использования.	1
6.	Качественная работа по поддержанию в актуальном состоянии сервера школы.	1
7.	Качественное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использования программного обеспечения.	1

8.	Своевременный мониторинг соблюдения закона защиты персональных данных, использование лицензии на программное обеспечение	1
9.	Использование в работе различных программных продуктов, позволяющих совершенствовать систему работы	1
10.	Создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды	1
11.	Расширение материальной базы, отслеживание расходных материалов и планирование приобретения оборудования	1
ИТОГО:		13
Лаборант		
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
2	Высокий уровень обеспечения соблюдения требований противопожарной и электробезопасности безопасности	1
3	Участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня.	2
4	Обеспечение сохранности материальных ценностей.	2
5	Качественная и своевременная работа по учету оборудования и реактивов.	2
6	Обеспечение лабораторным оборудованием внеурочной проектной деятельности	2
7	Использование в работе различных программных продуктов, позволяющих совершенствовать систему работы	1
ИТОГО:		11
Сторож, вахтер		
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
2.	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения	1
3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения школы	1
4.	Своевременное выявление и реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	1
5.	Качественная работа с системами пожарной безопасности, видеонаблюдения, контроля доступа в соответствии с нормативными требованиями и обеспечение их рабочего состояния	2
6.	Высокая исполнительская дисциплина	1
7.	Осуществление результативного контроля заезда транспорта на территорию школы	1

8.	Ведение и содержание документации вахтера на пропускном посту в надлежащем порядке	1
9.	Обеспечение сохранности материальных ценностей	1
ИТОГО:		10
Гардеробщик		
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
2	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения	1
3	Обеспечение соблюдения требований противопожарной, антитеррористической безопасности и электробезопасности	1
6	Своевременное выявление и реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	1
8	Высокая исполнительская дисциплина	1
11	Содержание в порядке помещений гардероба	1
12	Высокий уровень сохранности материальных ценностей в гардеробе	2
ИТОГО:		8
Кладовщик		
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
2	Качественное выполнение требований по пожарной безопасности, ОТ и электробезопасности	1
3	Соблюдение санитарно-гигиенических норм в складских помещениях	1
4	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения	1
5	Качественный учет и хранение материальных ценностей с оформлением необходимой документации в соответствии с действующими нормами и правилами	2
7	Качественная подготовительная работа по заключению договоров с поставщиками	3
8	Своевременное и качественное обеспечение работников образовательного учреждения необходимыми материалами и оборудованием	1
9	Качественное и своевременное списание материальных запасов	2
10	Качественное и своевременное проведение плановых и внеплановых инвентаризаций основных средств и материальных запасов	1
11	Оперативное выполнение работ по разгрузке материалов	1
ИТОГО:		14

Уборщик служебных помещений		
1	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения	1
2	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
3	Высокая исполнительская дисциплина	1
4	Своевременное и качественное проведение карантинных мероприятий	1
5	Качественное и своевременное выполнение поручений руководителя	1
6	Качественное выполнение работ по подготовке здания к осенне-зимнему и весеннему периоду	2
7	Своевременное выполнение ремонтных работ помещений в соответствии с требованиями СанПиН	2
8	Озеленение помещений школы	0,5
9	Образцовой соблюдение режима экономии энергоресурсов	0,5
ИТОГО:		10
Дворник, рабочий КОРЗ,		
1	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения	1
2	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
3	Высокая исполнительская дисциплина	1
4	Осуществление монтажных работ по установке учебного оборудования	1
5	Качественная подготовка территории ОУ и помещений к мероприятиям, праздникам, соревнованиям школьного и городского уровней	1
7	Образцовой соблюдение правил ОТ и ТБ и норм обеспечения безопасности образовательного процесса	1
8	Качественное выполнение работ по подготовке здания и территории осенне-зимнему и весеннему периоду	1
9	Создание новых элементов инфраструктуры учреждения	1
10	Своевременное выполнение ремонтных работ мебели, оборудования, помещений в соответствии с требованиями СанПиН	1
11	Качественная работа по оформлению здания школы и его помещений	1
ИТОГО:		10

5.2.10. Оценка за интенсивность и высокие результаты труда работников осуществляется в сентябре комиссией по оценке деятельности труда работни-

ков за истекший учебный год, деятельность которой регламентируется настоящим Положением.

5.2.11. Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива с участием представительного органа коллектива, управляющего совета и утверждается приказом руководителя образовательной организации.

5.2.12. Руководители структурных подразделений передают в комиссию заполненные оценочные листы, содержащие самооценку результатов выполняемых работ работников, с приложением документов подтверждающих и уточняющих результаты и качество их деятельности.

5.2.13. Комиссия проводит на основе представленных оценочных листов и подтверждающих материалов экспертную оценку результатов выполняемых работ работников за отчетный период в соответствии с утвержденными критериями.

5.2.14. Результаты оценки оформляются:

- оценочным листом результатов оценки выполняемых работ работников организации в разрезе целевых показателей;
- сводным оценочным листом результатов выполняемых работ работников организации.

5.2.15. Устанавливаются следующие сроки процедуры оценки за высокие результаты и интенсивность выполняемых работ работников организации:

- до 10 сентября текущего года руководители структурных подразделений сдают оценочные листы и подтверждающие документы в комиссию;
- с 10 по 12 сентября текущего года комиссия рассматривает представленные материалы;
- до 14 сентября работники знакомятся с оценочными листами по итогам работы комиссии;
- до 16 сентября текущего года работники могут обратиться в комиссию с заявлением о несогласии с результатами оценки труда и обязательным представлением подтверждающих документов;
- до 18 сентября комиссия рассматривает заявления работников и принимает окончательное решение с оформлением протокола, оценочных листов и сводного оценочного листа;
- до 20 сентября работникам организации вручается 1 экземпляр оценочного листа под роспись,
- до 25 сентября руководителем образовательной организации издается приказ об установлении работникам выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2.16. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежегодно на учебный год на основании приказа руководителя организации.

5.2.17. Снижение размера или лишение выплат за интенсивность и высокие результаты работы, установленных работнику, может быть произведено по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

- нарушение финансовой дисциплины;
- нарушение установленных сроков отчетности, предоставления информации; недостоверность отчетов, информации;
- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;
- нарушение действующих нормативных правовых актов различного уровня, локальных актов образовательной организации;
- нарушение норм безопасности, охраны труда, техники безопасности, электробезопасности, действующего пропускного режима.

5.2.18. Конкретные размеры снижения или лишения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленные работникам, определяются приказом руководителя образовательной организации по результатам решения комиссии.

5.2.19. На выплаты за интенсивность и высокие результаты работы направляется 20% от фонда стимулирующих выплат непедагогических работников (рабочих, специалистов, служащих).

5.2.20. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается начиная с 01.09.2017 года.

5.3. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическому персоналу.

5.3.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, которые определяются настоящим Положением.

5.3.2. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). Для оценки качества выполняемых работ используются критерии и показатели, указывающие на результаты труда работников организации, их участие в повышении результатов деятельности организации, качества оказываемых муниципальных услуг и в достижении показателей эффективности деятельности организации.

5.3.3. Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности работников показатель представлен в исчисляемом формате (балл). Допускается применение показателей (да/нет, наличие/отсутствие). Оценка деятельности работника организации производится по бальной системе на основании статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, отчетах о результатах его деятельности.

5.3.4. Результаты оценки качества выполняемых работ оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности работников организации в разрезе целевых показателей и критериев эффективности, сводным оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности работников организации, формы которых утверждаются локальным актом организации.

5.3.5. Размер выплаты за эффективность деятельности устанавливается работникам с учетом количества набранных баллов.

5.3.6. «Стоимость» одного балла по результатам оценки эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогического персонала определяется суммой средств фонда стимулирующих выплат данных работников деленное на сумму баллов, набранных работниками по результатам оценки за качество выполняемых работ.

5.3.7. Размер выплаты за качество выполняемых работ рассчитывается путем умножения "стоимости" одного балла по результатам оценки эффективности деятельности на количество набранных работником баллов. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада по формуле: $X = \frac{C \times 100\%}{\text{ДО}}$

ДО

где X - % от должностного оклада, С – сумма стимулирующих выплат в рублях, ДО – должностной оклад работника.

5.3.8. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится на учебный год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников. Размер установленной выплаты за качество выполняемых работ не должен превышать 50% должностного оклада работника.

5.3.9. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 15% на срок не менее 6 месяцев с даты приема на работу.

5.3.10. Оценка эффективности деятельности работников проводится комиссией, избранной из представителей органа управляющего совета, трудового коллектива, выборного органа первичной профсоюзной организации, в количестве не менее пяти человек. Состав комиссии избирается на общем собрании трудового коллектива и утверждается локальным актом организации.

Деятельность комиссии по оценке эффективности деятельности работников регламентируется п. 5.2. настоящего Положения.

5.3.11. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с 1.09.2017 года.

5.3.12. Допускается снижение размера выплаты за качество выполняемых работ работникам организации по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- нарушение законодательства и нормативных правовых актов Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальных правовых актов;
- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации.

Конкретный размер и условия снижения выплаты за эффективность деятельности работникам организации определяется комиссией по оценке эффективности деятельности работников организации и оформляется локальным актом руководителя.

Работники, которым снижен размер выплаты за эффективность деятельности, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом руководителя

под роспись и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

5.3.13. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников, заместителей руководителя, главного бухгалтера:

Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников			
	Наименование критерия	Расчет показателя	Оценка в баллах
1	Высокие показатели образовательных результатов учащихся	Высокий уровень сформированности УУД, метапредметных компетенций (по результатам независимой экспертизы)	0,5
		качество знаний учащихся выше показателей муниципального задания (во всех классах по всем предметам)	1
		Подготовка медалистов с результатами ЕГЭ по предмету выше городских и окружных показателей:	по 0,2 за каждого (не более 2 баллов)
2	Обеспечение положительной динамики индивидуальных образовательных результатов	Положительная динамика качественных показателей по предмету:	1 балл – до 10%
			2 балла – более 10%
3	Качественная подготовка учащихся к прохождению ГИА	Результаты ЕГЭ и ГИА выше средних показателей по городу и округу при условии:	подготовка от 60-100% учащихся – 2б.
			подготовка от 30-59% учащихся – 1б.
4	Эффективная организация работы с одаренными учащимися	Подготовка обучающихся – победителей и призеров предметных олимпиад, Слета НОУ, конференции «Шаг в будущее»:	федеральный уровень – 3 б.,
			окружной уровень – 2 б.,
			муниципальный уровень – 1 б.,
		Подготовка учащихся – победителей и призеров иных (очных) и дистанционных конкурсов, фестивалей, соревнований:	федеральный уровень – 1 б.,
			окружной уровень – 0,5 б.,
			муниципальный уровень – 0,3 б.
дистанционные конкурсы регионального и выше уровней - 0,2б. (не более 1,5б.)			
5	Эффективная организация внеклассной работы по предмету	При наличии 2-х и более массовых мероприятий, проведенных на высоком уровне, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности	0,5

6	Участие в мероприятиях, требующих высокого профессионального мастерства	Педагог является членом жюри муниципального и выше уровней олимпиад, конкурсов, членом предметных комиссий, экспертом при аттестации педагогических кадров:	Муниципальный уровень – 0,3
			Региональный уровень – 0,5
		Участие педагога в составе рабочих групп при разработке документов (основных образовательных программ, целевых программ, проектов)	0,3
7	Результативное участие педагога в профессиональных конкурсах (очные), грантах	федеральный уровень	5
		окружной уровень	3
		муниципальный уровень	2
8	Результативная методическая и опытно – экспериментальная деятельность педагога (наличие продуктов внедрения инновационных технологий для массового тиражирования)	Обобщение и представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности с экспертной оценкой НМС школы	федеральный уровень – 3 балла, окружной уровень – 2 балла, муниципальный уровень – 1 балл
		разработка, апробация, внедрение нового курса, программы, технологии	0,5
9	Эффективная деятельность по развитию информационно – образовательной среды школы	Создание и сопровождение новых информационных ресурсов:	управление информационными базами данных – 0,5 (за каждую ИС)
			элементов ИС – 0,2
10	Эффективная деятельность органов школьного самоуправления	Внедрение новых форм организации, направлений работы органов школьного самоуправления (министерств)	1
11	Высокий уровень организации социального проектирования и социальных практик учащихся	Победитель и призер конкурса «Лучший социальный проект школы»	Победитель – 16. Призер – 0,56.
		Включенность учащихся в социально значимые проекты различного уровня более 80%	0,5
12	Положительная динамика развития самоуправления в классном коллективе	Наличие номинации «Лучший класс»	0,5
		Положительная динамика развития классного самоуправления не менее 20%	0,5
13	Эффективность работы с допризывной молодежью	высокий уровень подготовки документов в военный комиссариат	0,5
		призовое место в смотре-конкурсе общеобразовательных учреждений по допризывной подготовке	1
14	Активное участие в мероприятиях по формированию социально привлекательного имиджа школы	публикации в СМИ	0,3
		сохранение и развитие связей с организациями-партнерами;	0,5
		пропаганда идей педагогического сообщества, школьного профессионального союза	0,3

15	Высокий уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	Доля родителей, имеющих высокий уровень удовлетворенности собраниями и формами взаимодействия не менее 85%	0,5
	Высокий уровень вовлеченности родителей (законных представителей) в воспитательную деятельность класса и школы	Более 90% родителей включены в воспитательные мероприятия класса и школы	0,3
16	Эффективность взаимодействия с учащимися из социально-неблагополучных семей, их родителями (законными представителями)	Отсутствие пропусков занятий, 100% успеваемость, внеурочная занятость учащегося	0,3
17	Создание новых элементов образовательной инфраструктуры, развивающей предметно – пространственной среды	Развитие элементов школьной инфраструктуры (музея, рекреаций и т.п.)	0,3
		Первые 5 мест в рейтинге по результатам смотра кабинетов	0,3
18	Высокий уровень организации работы по формированию культуры здорового питания	70% и более учащихся охвачены полноценным горячим питанием	0,2
19	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	90% и более родителей (законных представителей) и учащихся удовлетворены качеством организации каникулярного отдыха	0,5
20	Эффективная организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Доля учащихся, сдавших нормы ГТО:	от 60-100% – 16.
			30-59 % – 0,56
21	Эффективность работы по развитию социально-нравственных качеств личности учащихся	Высокий хороший уровни воспитанности имеют не менее 70% учащихся	0,3
22	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	0,1
23	Высокий уровень организации социального партнерства	Не менее 30% воспитательных мероприятий класса проведены с участием социальных партнеров (документально подтвержденное)	0,3

Критерии оценки эффективности деятельности педагога дополнительного образования			
	Наименование критерия	Расчет показателя	Оценка в баллах
I	Обеспечение положительной динамики развития личностных качеств учащихся	Обеспечение положительной динамики участия школьников в массовых мероприятиях различного уровня Положительная динамика развития личностных качеств (по результатам мониторинга)	До 10% - 0,5 Более 10% - 1

2	Эффективная организация работы с одаренными учащимися	Подготовка учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад, Слета НОУ, конференции "Шаг в будущее" Подготовка учащихся – победителей и призеров (очных) конкурсов, фестивалей, соревнований	Федеральный уровень – 1 Окружной уровень – 0,5 Муниципальный уровень – 0,3 Школьный уровень – 0,2
	3	Эффективная организация внеклассной работы	При наличии 3-х и более массовых мероприятий, проведенных на высоком уровне, подготовленных педагогом в рамках внеурочной деятельности
4	Участие в мероприятиях, требующих высокого профессионального мастерства	Педагог является членом жюри муниципального и выше уровней олимпиад, конкурсов, членом предметных комиссий, экспертом при аттестации педагогических кадров	Муниципальный уровень – 0,3 Региональный уровень – 0,5
		Участие педагога в составе рабочих групп при разработке документов (основных образовательных программ, целевых программ, проектов)	0,3
5	Результативное участие педагога в профессиональных конкурсах (очные), гранты	Федеральный уровень Окружной уровень Муниципальный уровень	5 3 2
6	Результативная методическая и опытно-экспериментальная деятельность педагога (наличие продуктов внедрения инновационных технологий для массового тиражирования)	Обобщение и представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности с экспертной оценкой НМС школы	Федеральный уровень – 3 Окружной уровень – 2 Муниципальный уровень – 1
		Разработка, апробация, внедрение нового курса, программы, технологии	0,5
7	Эффективная деятельность по развитию информационно-образовательной среды	Создание и сопровождение новых информационных ресурсов	управление информационными базами данных - 0,56 (за каждую ИС)
			элементов ИС - 0,26
8	Эффективная деятельность органов школьного самоуправления	Внедрение новых форм организации, направлений работы органов школьного самоуправления (министерств)	1
9	Высокий уровень организации социального проектирования и социальных практик учащихся	Победитель и призер городского конкурса социальных проектов "Я - гражданин России!"	Победитель – 1 Призер – 0,5

		Включенность учащихся в социально - значимые проекты различного уровня более 80%	0,5
10	Активное участие в мероприятиях по формированию социально привлекательного имиджа школы	Публикации в СМИ, сохранение и развитие связей с организациями - партнерами	0,3
		результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	0,3
		пропаганда идей педагогического сообщества, школьного профессионального союза	0,3
11	Высокий уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) учащихся качеством предоставляемых образовательных услуг	Доля родителей, имеющих высокий уровень удовлетворенности собраниями и формами взаимодействия не менее 85%	0,5
12	Высокий уровень вовлеченности родителей (законных представителей) в воспитательную деятельность класса и школы	Более 90% мероприятий, подготовленных педагогом, проведены с участием родителей	0,3
13	Создание новых элементов образовательной инфраструктуры, развивающей предметно - пространственной среды	Развитие элементов школьной инфраструктуры (музея, рекреаций и т.п.)	0,3
14	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	0,1
15	Высокий уровень организации социального партнерства	Не менее 30% воспитательных мероприятий проведены с участием социальных партнеров (документальное подтверждение)	0,3

критерии оценки эффективности деятельности педагога-организатора

	Наименование критерия	Расчет показателя	Оценка в баллах
1	Обеспечение положительной динамики развития личностных качеств учащихся	Обеспечение положительной динамики участия школьников в массовых мероприятиях различного уровня Положительная динамика развития личностных качеств (по результатам мониторинга)	До 10% - 0,5 Более 10% - 1
2	Эффективная организация работы с одаренными учащимися	Подготовка учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад, Слета НОУ, конференции "Шаг в будущее"	Федеральный уровень – 1 Окружной уровень – 0,5
		Подготовка учащихся – победителей и призеров (очных) конкурсов, фестивалей, соревнований	Муниципальный уровень – 0,3 Школьный уровень – 0,2
3	Эффективная организация внеклассной работы	При наличии 3-х и более массовых мероприятий, проведенных на высоком уровне, подготовленных педагогом в рамках внеурочной деятельности	0,5
4	Участие в мероприятиях, требующих высокого профессионального мастерства	Педагог является членом жюри муниципального и выше уровней олимпиад, конкурсов, членом предметных комиссий, экспертом при аттестации педагогических кадров	Муниципальный уровень – 0,3 Региональный уровень – 0,5
		Участие педагога в составе рабочих групп при разработке документов (основных образовательных программ, целевых программ, проектов)	0,3
5	Результативное участие педагога в профессиональных конкурсах (очные), гранты	Федеральный уровень Окружной уровень Муниципальный уровень	5 3 2
6	Результативная методическая и опытно-экспериментальная деятельность педагога (наличие продуктов внедрения инновационных технологий для массового тиражирования)	Обобщение и представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности с экспертной оценкой НМС школы	Федеральный уровень – 3 Окружной уровень – 2 Муниципальный уровень - 1
		Разработка, апробация, внедрение нового курса, программы, технологии	0,5
7	Эффективная деятельность по развитию информационно-образовательной среды	Создание и сопровождение новых информационных ресурсов	управление информационными базами данных - 0,5б (за каждую ИС)
			элементов ИС - 0,2б

8	Эффективная деятельность органов школьного самоуправления	Внедрение новых форм организации, направлений работы органов школьного самоуправления (министерств)	1
9	Высокий уровень организации социального проектирования и социальных практик учащихся	Победитель и призер городского конкурса социальных проектов "Я - гражданин России!"	Победитель – 1 Призер – 0,5
		Включенность учащихся в социально - значимые проекты различного уровня более 80%	0,5
10	Положительная динамика развития школьного самоуправления	Положительная динамика развития школьного самоуправления не менее 20%	0,5
11	Активное участие в мероприятиях по формированию социально привлекательного имиджа школы	Публикации в СМИ, сохранение и развитие связей с организациями - партнерами	0,3
		результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	0,3
		пропаганда идей педагогического сообщества, школьного профессионального союза	0,3
12	Высокий уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) учащихся качеством предоставляемых образовательных услуг	Доля родителей, имеющих высокий уровень удовлетворенности собраниями и формами взаимодействия не менее 85%	0,5
13	Высокий уровень вовлеченности родителей (законных представителей) в воспитательную деятельность класса и школы	Более 90% мероприятий, подготовленных педагогом, проведены с участием родителей	0,3
14	Создание новых элементов образовательной инфраструктуры, развивающей предметно - пространственной среды	Развитие элементов школьной инфраструктуры (музея, рекреаций и т.п.)	0,3
15	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	90% и более родителей (законных представителей) и учащихся удовлетворены качеством организации каникулярного отдыха	0,5

16	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	0,1
17	Высокий уровень организации социального партнерства	Не менее 30% воспитательных мероприятий проведены с участием социальных партнеров (документальное подтверждение)	0,3

Критерии оценки эффективности деятельности социального педагога

	Наименование критерия	Расчет показателя	Оценка в баллах
1	Эффективная деятельность по защите прав ребенка	Проведение совместных мероприятий со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов, благотворительных и других организаций	0,5
		100% опекаемых детей и детей из семей, находящихся в социально опасном положении, охвачены патронажем	0,5
2	Участие в мероприятиях, требующих высокого профессионального мастерства	Педагог является членом жюри муниципального и выше уровней олимпиад, конкурсов, членом предметных комиссий, экспертом при аттестации педагогических кадров	Муниципальный уровень – 0,3 Региональный уровень – 0,5
		Участие педагога в составе рабочих групп при разработке документов (основных образовательных программ, целевых программ, проектов)	0,3
3	Результативное участие педагога в профессиональных конкурсах (очные), гранты	Федеральный уровень Окружной уровень Муниципальный уровень	5 3 2
4	Результативная методическая и опытно – экспериментальная деятельность педагога (наличие продуктов внедрения инновационных технологий для массового тиражирования)	Обобщение и представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности с экспертной оценкой НМС школы	Федеральный уровень - 3 Окружной уровень - 2 Муниципальный уровень – 1
		Разработка, апробация, внедрение нового курса, программы, технологии	0,5
5	Эффективная деятельность по развитию информационно – образовательной среды школы	Создание и сопровождение новых информационных ресурсов	управление информационными базами данных - 0,56 (за каждую ИС) элементов ИС - 0,2
6	Высокий уровень организации социального проектирования и социальных практик учащихся	Победитель и призер конкурса "Лучший социальный проект школы"	Победитель – 1 Призер – 0,5
		Включенность учащихся, в отношении кото-	

		рвах проводится профилактическая работа, в социально значимые проекты различного уровня более 80%	0,3
7	Активное участие в мероприятиях по формированию социально привлекательного имиджа школы	Публикации в СМИ, сохранение и развитие связей с организациями - партнерами	0,3
		Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	0,3
		Пропаганда идей педагогического сообщества, школьного профессионального союза	0,3
8	Эффективность взаимодействия с учащимися из социально-неблагополучных семей, их родителями (законными представителями)	Отсутствие пропусков занятий, 100% успеваемость, внеурочная занятость учащегося	0,3
9	Создание новых элементов образовательной инфраструктуры, развивающей предметно - пространственной среды	Развитие элементов школьной инфраструктуры (музея, рекреаций и т.п.)	0,3
10	Высокий уровень организации работы по формированию культуры здорового питания	100% учащихся, относящихся к льготной категории, охвачены горячим питанием	0,2
11	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	80% и более учащихся, в отношении которых проводится профилактическая работа, охвачены организованным каникулярным отдыхом	0,5
12	Эффективность работы по развитию социально-нравственных качеств личности учащихся	Доля учащихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры от 50%	0,5
13	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие правонарушений, совершенных несовершеннолетними и в отношении несовершеннолетних	0,3
14	Высокий уровень организации социального партнерства	Не менее 90% педагогов и 65% родителей (законных представителей) охвачены системой работы по правовому воспитанию	0,5
15	Динамика количества учащихся, состоящих на учете в УМВД ОП по г.Нижевартовску, ТКДНиЗП	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних	1
		Снижение	0,5

Критерии оценки эффективности деятельности заместителей руководителя

Критерии	Индикаторы	Оценка в баллах
Образовательные результаты учащихся	Сохранение и повышение успеваемости учащихся.	0,5
	Сохранение и повышение качественного показателя обученности учащихся.	1
	Результаты государственной итоговой аттестации обучающихся:	
	удельный вес обучающихся сдавших ЕГЭ на уровне или выше среднего городского по обязательным предметам	1
	отсутствие учащихся, не сдавших ЕГЭ по обязательным предметам	0,5
	показатели качества знаний по результатам ГИА по русскому языку и математике на уровне или выше среднего городского.	0,5
	Наличие медалистов.	3-5 чел -1б. более 5 чел.- 2б.
Совершенствование управленческих процессов на основе независимой системы оценки качества	участие в независимой оценке качества деятельности школы (на основе подтверждающих документов)	0,5
	результаты независимой оценки качества образования (отсутствие учащихся, не освоивших ОП)	0,5
Реализация программ, направленных на работу с одаренными учащимися	Наличие программ, направленных на профориентацию учащихся	0,5
	Поступление не менее 30% выпускников 9 классов в организации СПО	0,5
	Наличие призеров и победителей муниципального, регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников, всероссийской конференции «Шаг в будущее»:	
	- городской уровень	по 0,5 б.
	- региональный уровень	по 1 б.
	- всероссийский уровень.	по 2 б.
	Наличие призеров и победителей городского Слета НОУ, конкурса исследовательских работ "Открытие мира", фестиваля ученических проектов «Грани познания»	по 0,2 б.
	Наличие призеров и победителей городского фестиваля детского и юношеского творчества «Самотлорские роднички»	по 0,2 б.
	Наличие призеров и победителей конкурса социальных проектов «Я – гражданин России»	по 0,5 б.
	соревнований "Губернаторские состязания", а так же иных интеллектуальных, спортивных конкурсов	
	Городской уровень	по 0,2 б. не более 3 б.
	Региональный уровень	по 0,5 б.
	Всероссийский уровень.	по 1 б.
	Реализация мероприятий по привлечению и закреплению молодых педагогических работников в школу	наличие Программы наставничества
участие молодых педагогических работников в очном этапе конкурсов профмастерства на разных уровнях (на основе подтверждающих документов)		1
Развитие кадрового потенциала	Диссеминация опыта образовательной деятельности	по 0,5 (не более 2)
	Участие и результаты участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства:	
	Педагог года города Педагогический дебют Педагогические инициативы А я делаю так	участие 0,5 призовое место- 1
	Результативность участия в конкурсе национальной об-	2

	разовательной инициативы «Наша новая школа»	
Реализация индивидуальных учебных планов учащихся	Реализация индивидуальных учебных планов учащихся	0,5
	Наличие индивидуальных карт занятости во внеурочной деятельности обучающихся	0,5
	Наличие индивидуальных образовательных маршрутов для обучающихся в рамках предпрофильной и профильной подготовки	0,5
Реализация социокультурных проектов (музей, КБС, полиэтничный клуб, НОУ, зал краеведения, социальные проекты, семейный клуб и т.д.) во взаимодействии с внешней средой	Публичная презентация результатов деятельности по реализации социокультурных проектов городскому сообществу: публикации в различных изданиях, средствах массовой информации, видеорепортажи (на основе подтверждающих материалов)	1
Эффективное управление коллективом работников структурных подразделений.	Отсутствие жалоб, высокий уровень удовлетворенности качеством менеджмента	0,5
Удовлетворенность родителей/законных представителей количеством и качеством предоставляемых образовательных услуг	Отрицательная динамика количества выбывших из школы по причинам, не связанным с объективными причинами (переезд, том числе в другой город)	0,2
	Оптимальный уровень удовлетворенности родителей/законных представителей количеством и качеством образовательных услуг (не менее 75%) по результатам независимой оценки деятельности ОО.	0,5
Оценка качества деятельности заместителя руководителя различными структурами	участие в составе жюри конкурсов, экспертных комиссий, творческих группах, руководство ППЭ ГИА, комиссий ГИА	по 0,5 (не более 1)
	получение именных благодарственных писем, дипломов, грамот	по 0,2
Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Снижение или отсутствие несовершеннолетних, состоящих на учете в УМВД РФ по г. Нижневартовску	0,5
Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	Эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья учащихся	сохранение и увеличение показателя учащихся с 1 и 2 гр. Здоровья- 0,5б.
	организация летнего каникулярного отдыха учащихся	1
	Дополнительное привлечение обучающихся в спортивные залы и бассейн на базе ОО во внеурочное время, в том числе обучающихся льготных категорий.	0,5
	Проведение в каникулярное время профильных смен с соответствующим контингентом обучающихся	0,5
	Отсутствие случаев травматизма	0,5
Реализация программ дополнительного образования на базе школы	доля учащихся, охваченных услугами дополнительного образования на условиях договора с организациями допобразования	не менее 20%- 0,5 б.
Привлечение работников и учащихся к сдаче спортивных нормативов ГТО	Более 50% учащихся школы, привлеченных к сдаче спортивных нормативов ГТО	1
	Не менее 50% работников школы, привлеченных к сдаче спортивных нормативов ГТО	0,5
Управление деятельностью по обеспечению безопасности участников образовательного процесса.	Наличие системы работы по антитеррористической деятельности.	0,6
Соответствие деятельности ОО требованиям законода-	Отсутствие замечаний, предписаний режимного характера органов пожарной службы, Санэпидем службы и	1

Информационная открытость, развитие информационной инфраструктуры в управлении образовательным процессом	<p>Управление информационными базами данных в рамках муниципальных/региональных мониторингов.</p> <p>Высокий уровень администрирования сайта (наличие на официальном сайте информации о деятельности школы в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об ОО)</p> <p>подготовка информации о деятельности школы на официальный сайт (наличие в открытом доступе механизмов и порядка распределения стимулирующего фонда с участием независимых комиссий, публичного доклада ОО и др.)</p>	<p>по 0,5 б. за каждую (не более 2)</p> <p>1</p> <p>0,5</p>
Управление инновационной деятельностью	Наличие продуктов внедрения инновационных технологий для массового тиражирования.	по 0,5 (не более 2)
Нормативное обеспечение деятельности образовательного учреждения	Высокий уровень подготовки отчетов, документов в вышестоящие органы.	1
	Высокий уровень разработки нормативных локальных актов образовательного учреждения.	1
Эффективное использование и ресурсов, развитие инфраструктуры	Отсутствие замечаний по результатам приемки школы к началу учебного года	1
	Создание условий для проведения ЕГЭ (организация работы ППЭ)	0,5
	Проведение мероприятий муниципальной системы образования на базе школы (на основе подтверждающих документов)	по 0,5 (не более 2 б.)

Руководители 2 и 3 уровня		
П.п.	Параметры и критерии выплат за интенсивность, и высокие результаты работы	Оценка в баллах
Заместитель директора по АХР		
1	Отсутствие нарушений и предписаний по результатам проверки деятельности структурного подразделения контролирующими и надзорными органами или их оперативное устранение	2
2	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	2
3	Обеспечение безаварийной, бесперебойной работы систем жизнедеятельности школы	2
4	Качественная подготовка образовательного учреждения к началу учебного года, организация и своевременное проведение ремонтных работ.	3
5	Качественная и своевременная организация технического обслуживания здания и надлежащий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием помещений и имущества школы.	2
6	Своевременная обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с нормативными требованиями.	2

7	Качественное и своевременное заключение договоров с поставщиками услуг и их исполнение	2
8	Полнота профессиональной документации и ее соответствие нормативным, регламентирующим документам.	2
9	Качественная и своевременная сдача отчетов, сводной информации в различные инстанции.	2
10	Высокий уровень разработки локальных документов.	2
11	Привлечение или содействие привлечению спонсорской помощи, внебюджетных средств для развития образовательного учреждения	1
12	Своевременное составление плана закупок, плана - графика закупок	2
ИТОГО:		24
<i>Заместитель директора по безопасности</i>		
1	Отсутствие нарушений и предписаний по результатам проверки деятельности структурного подразделения контролирующими и надзорными органами или их оперативное устранение	2
2	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	2
3	Своевременная обеспеченность учреждения средствами антитеррористической защиты в соответствии с нормативными требованиями	2
4	Полнота профессиональной документации и ее соответствие нормативным, регламентирующим документам	2
5	Качественная и своевременная сдача отчетов, сводной информации в различные инстанции	2
6	Высокий уровень разработки локальных документов	2
ИТОГО:		12
<i>Главный бухгалтер</i>		
1.	Качественное и своевременное составление, внесение изменений и исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	2
2.	Обеспечение целевого и своевременного использования бюджетных средств	2
3.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	2
4.	Качественная подготовка плановых аналитических материалов	2

5.	Отсутствие нарушений и предписаний по результатам проверки деятельности структурного подразделения контролирующими и надзорными органами или их оперативное устранение	2
6.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за получение товарно-материальных ценностей и услуг	2
7.	Качественная и своевременная сдача отчетов, сводной информации в различные инстанции	2
8.	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета	1
9.	Полнота профессиональной документации и ее соответствие нормативным, регламентирующим документам	2
10.	Своевременное размещение на сайте www.bus.gov.ru данных о финансово-хозяйственной деятельности	2
11.	От 95% до 100 % исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения	1
12.	Своевременное соблюдение сроков расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками услуг и товарно-материальных ценностей	2
13.	Своевременное составление плана закупок, плана - графика закупок	2
14.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	2
ИТОГО:		26
<i>Заведующий библиотекой</i>		
1	Образцовое соблюдение правил безопасности жизнедеятельности (пожарная безопасность, электробезопасность, требования по охране труда и технике безопасности)	1
2	Качественная и своевременная сдача отчетов, сводной информации в различные инстанции	1
3	Наличие результатов внешней оценки деятельности (дипломы, грамоты, благодарственные письма)	1
4	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
5	Качественное проведение мероприятий, библиотечных уроков для обучающихся, тематических выставок	3
6	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1
7	Своевременная и качественная работа по формированию библиотечного фонда	1

8	Наличие и постоянное обновление электронной базы данных по библиотечному фонду	2
9	Сетевое взаимодействие при создании библиотечного фонда	2
Итого:		13

5.4. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за эффективность деятельности, установленных работникам организаций, может пересматриваться в период их действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение базового, разрядного и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- изменение стоимости балла на соответствующий календарный год;
- увеличение (уменьшение) объема субсидии, выделенной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части оплаты труда".

5.5. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, а также:

- за эффективную работу в рамках проведения проверок вышестоящих организаций (по результатам проверки, заключению);
- за качественную работу по подготовке образовательной организации к новому учебному году;
- за качественную подготовку школы к ГИА (подготовка пункта проведения экзамена);
- за высокий уровень подготовки и проведения мероприятий муниципального и выше уровней (на основании отзыва организующей стороны);
- за высокий уровень выполнения работы в составе муниципальных, региональных методических и экспертных групп, центров.

Размер единовременной (разовой) 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 IX настоящего Положения.

5.6. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с настоящим Положением, локальным нормативным актом организации. При расчете обеспечивается единый подход для всех работников, в т.ч. руководителя.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемому организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за год составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам за отработанное время в календарном году, в которое включается время работы по табелю учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске на основании приказа руководителя организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- вновь принятым на работу в текущем календарном году;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);
- в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию; призыв на военную службу в армию; выход на пенсию; переход на выборную работу (должность); поступление на работу в государственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с медицинским заключением; необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);
- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора, заключенного на срок более трех месяцев).

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

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в 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.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению и утверждаются локальным актом организации.

Решение о премияльных выплатах работникам по итогам работы за год принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премияльные выплаты руководителю производятся на основании приказа директора департамента.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации при
меняется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за часы педагогической работы специалистов организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

6.2. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, указанной в пункте 6.1 настоящего Положения, определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю, за исключением надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями и ежемесячного вознаграждения, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по должности, за которую производится почасовая оплата труда.

При определении должностного оклада педагогического работника для почасовой оплаты труда коэффициент специфики работы учитывается в части специфики и видов деятельности работников, относящихся к выполнению педагогической работы, за которую производится почасовая оплата труда.

6.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления нормы педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на пять (шесть) дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году при пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления его на 12 месяцев.

6.4. Руководители организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий, факультативов, кружковой, воспитательной, индивидуальной работы с обучающимися (воспитанниками) с применением почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов определяется исходя из размера базовой единицы и коэффициентов почасовой оплаты труда согласно приложению 7 к настоящему Положению.

VII. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

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

7.2. Должностной оклад руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера определяется в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения.

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

7.4. Компенсационные выплаты руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются 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 IV настоящего Положения.

7.5. Установление выплаты стимулирующего характера за качество деятельности осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности руководителя организации за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности руководителя организации используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности организации и руководителя организации, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов.

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителя организации приведены в приложении 7 к настоящему Положению. Качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов оцениваются на основании отчетов организации о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сумма баллов за эффективность деятельности руководителя организации по итогам года не должна превышать 100 баллов.

Оценка эффективности деятельности руководителя организации осуществляется ежегодно в I квартале текущего года в срок до 31 марта комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций.

Состав комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей организаций, а также порядок работы комиссии утверждаются приказом директора департамента образования.

Результаты оценки эффективности деятельности руководителей организаций оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности руководителей организаций, форма которого утверждается приказом директора департамента образования.

7.6. Максимальный объем средств, направляемых на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

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

Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем организации по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном пери-

оде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушения 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, 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 два года;

- наличие нарушений финансовой дисциплины, наличие у организации просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом;

- наличие нарушений установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации;

- несоблюдение настоящего Положения.

Конкретный размер и условия снижения стимулирующих выплат руководителю организации определяются комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и утверждаются приказом директора департамента образования.

Руководители организаций, которым снижен размер стимулирующих выплат, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом директора департамента образования под роспись и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

Иные выплаты руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VII настоящего Положения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет 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, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики

и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Заработная плата руководителя организации за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

- четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Заработная плата заместителя руководителя организации и главного бухгалтера за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

- трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику ее работы, а также с целью социальной защищенности работникам 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;
- единовременное премирование к юбилейным датам работника;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

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

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует 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.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и является обязательной к выплате со стороны руководителя организации.

8.3. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого

отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска равен двум месячным фондам заработной платы по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) работника. При этом количество месячных фондов заработной платы, направляемых на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, устанавливается единым для всех работников организации.

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

Для работника, принятого на основное место работы на неполную норму часов в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по основной занимаемой ставке (должности) пропорционально количеству часов, отработанных работником на неполную норму часов (ставку).

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в муниципальном учреждении города Нижневартовска, органе местного самоуправления города Нижневартовска.

Использование права на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска подтверждается справкой с прежнего места работы.

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

работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год, при этом единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается, если у такого работника имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

При расчете месячного фонда заработной платы работника организации для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, за исключением единовременных премий, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску.

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

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более трех раз в календарном году (за исключением единовременного премирования к юбилейным датам работников).

Выплата премии осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события:

- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 9 марта - День города;
- 10 декабря - День образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;
- отраслевой профессиональный праздник по основной деятельности организации, в том числе День учителя, День работников дошкольного образования.

Выплата премии производится:

- руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;
- работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

Размер премии устанавливается указанными приказами.

8.5. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам организации, проработавшим в муниципальных организациях 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере не более 10 тысяч рублей в пределах обоснованной экономии

средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на единовременное премирование к юбилейным датам, засчитываются в том числе периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта, социальной защиты населения до ликвидации, смены собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) или реорганизации их в форму муниципального учреждения, в том числе до образования города Нижневартовска путем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что работник имеет данный трудовой стаж в одной из вышеперечисленных сфер деятельности.

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

Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников 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.

IX. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

9.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев исходя из объема субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимых от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающих предельную величину базы для начисления страховых взносов).

9.2. При формировании фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- на иные выплаты предусматривается 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. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных требований.

Х. Заключительные положения

10.1. Фонд оплаты труда организации, рассчитанный по предельной штатной численности, не должен превышать объема средств, выделенных на оплату труда в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

10.2. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организации, главного бухгалтера.

**Базовый коэффициент
и повышающие коэффициенты для руководителей,
специалистов и служащих организаций**

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников		
			руково- дители	специа- листы	служа- щие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1.	Коэффициент уровня образования	высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50	1,50	1,50
		высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20	1,20	1,20
		среднее общее образование	1,10	1,10	1,10
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1.	Коэффициент специфики работы	коэффициент устанавливается в соответствии с классификатором типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы (приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города)			
2.2.	Коэффициент квалификации	квалификационная категория (специалист):			
		высшая категория		0,20	
		первая категория		0,10	
		вторая категория		0,05	

государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:			
ордена, медали, знаки	0,20	0,20	0,20
почетные, спортивные звания:			
"Народный..."	0,25	0,25	0,25
"Заслуженный..."	0,20	0,20	0,20
"Мастер спорта..."	0,05	0,05	0,05
"Мастер спорта международного класса..."	0,15	0,15	0,15
"Гроссмейстер..."	0,05	0,05	0,05
"Лауреат премий Президента Российской Федерации", "Лауреат премий Правительства Российской Федерации"	0,15	0,15	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования	0,05	0,05	0,05
почетные звания в сфере культуры:			
"Лауреат международных конкурсов, выставок"	0,15	0,15	0,15
"Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации"	0,05	0,05	0,05
награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (в сфере образования), в том числе:			
медали, знаки	0,15	0,15	0,15
почетные звания	0,15	0,15	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:			

		золотой знак отличия	0,20	0,20	0,20
		медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15	0,15	0,15
		нагрудный знак "Почетный работник...", почетные звания "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения"	0,15	0,15	0,15
		иные нагрудные знаки, за исключением знака "За милосердие и благотворительность"	0,05	0,05	0,05
		благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования)	0,05	0,05	0,05
2.3.	Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,30		
		группа 2	0,20		
		группа 3	0,10		
		группа 4	0,05		
2.4.	Коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководители	1,00		
		уровень 2 - заместители руководителей	0,80		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

**Классификатор
типов, видов организаций и видов деятельности работников
для установления коэффициента специфики работы**

№ п/п	Тип образовательной организации, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	
	работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.2.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.3.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.4.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы). Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.5.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.6.	Работа педагогических работников, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.7.	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)	0,10

1.8.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;	0,10
1.9.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
1.10.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.11.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.12.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.13.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20

Тарифные коэффициенты по оплате труда рабочих

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,035	1,05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225	1,25

Повышающие коэффициенты к окладу рабочего

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для рабочих
1	2	3	4
1.	Коэффициент за награды и звания	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
		почетные звания в сфере культуры:	
		"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-	0,05	

	мансийского автономного округа - Югры	
	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
	ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:	
	Золотой знак отличия	0,20
	медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
	нагрудный знак "Почетный работник...", почетные звания "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

**Перечень
и размеры стимулирующих выплат работникам организации**

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал				
1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых выплата на срок не менее 6 месяцев, с даты приема на работу - не менее 15%)	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	не более 1,5 фонда оплаты труда	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие				
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	0-50%	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
5.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

б.	премиальная выплата по итогам работы за год	не более 1,5 фонда оплаты труда	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
----	---	---------------------------------	--	--

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

№ п/п	Наименование показателя	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 недостоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

**Коэффициенты
почасовой оплаты труда работников,
привлекаемых к работе в организации**

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1.	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися (детьми)	0,06	0,045	0,03

**Параметры
и критерии оценки эффективности деятельности руководителя
МБОУ «Средняя школа № 15»**

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	предписания надзорных органов	отсутствие; наличие
		обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	отсутствие; наличие
		исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	от 99% до 100%; от 95% до 98%; ниже 94%
		достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	достигнуто; не достигнуто
2.	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	отсутствие замечаний; наличие замечаний
		исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	от 95% до 100%; ниже 94%
		просроченная кредиторская задолженность	отсутствие; наличие
		создание условий для проведения государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов города, мероприятий муниципальной системы образования	организация пунктов проведения экзамена на базе образовательной организации; проведение мероприятия муниципальной системы образования на базе образовательной организации
3.	Образовательные результаты обучающихся	количество обучающихся выпускных классов, не сдавших	отсутствие; наличие

		единый государственный экзамен по русскому языку и математике	
		количество обучающихся выпускных классов, не сдавших основной государственный экзамен	отсутствие; наличие
		достижение качественного результата обученности обучающихся	достигнут результат относительно установочного показателя; не достигнут результат относительно установочного показателя
4.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными обучающимися	наличие призеров и победителей муниципального, регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников, всероссийской конференции "Шаг в будущее"	на муниципальном уровне; на региональном уровне; на всероссийском уровне
5.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	увеличение показателя обучающихся с I и II группами здоровья; сохранение показателя обучающихся с I и II группами здоровья; снижение показателя обучающихся с I и II группами здоровья
		случаи травматизма с обучающимися во время образовательного процесса	отсутствие; наличие
6.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг общего образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	отсутствие результатов; наличие результатов



Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 55 (пятьдесят пять) листов

Секретарь учебной части

И.А. Мошенко

«24» ноября 2017г.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

КОПИЯ ВЕРНА

Сертификат: 324F3E4BADEBFBF306E7A22B305A61B6A5869EC2
Владелец: Князева Светлана Геннадьевна
Действителен: с 14.12.2020 до 14.03.2022