

СОГЛАСОВАНО:
на Управляющем совете
протокол №2
от 01.09.2022г.

Рассмотрено:
на заседании Совета
родителей (законных
представителей)
несовершеннолетних
обучающихся
протокол №1
от 01.09.2022г.



ПОРЯДОК

установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций города Нягани

I. Общие положения

1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Нягань (далее Порядок) устанавливает стимулирующие выплаты, способствующие развитию кадрового потенциала руководителей образовательных организаций, применяющих эффективные стили управления, приводящие к развитию ресурсов образовательной организации и значимым результатам работы образовательной организации, развитию приносящей доход деятельности.

2. Данный Порядок определяет перечень, размеры стимулирующих выплат и критерии их установления. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливает Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций (далее-Комиссия), состав которой утверждается приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

3. Финансирование расходов, направляемых на стимулирование руководителя образовательной организации, осуществляется в пределах объема средств, направляемого на стимулирование руководителя Учреждения и средств от приносящей доход деятельности образовательной организации.

II. Порядок установления и расчета стимулирующих выплат

4. В объеме стимулирующих выплат муниципальных образовательных организаций, организаций дополнительного образования выделяется директорский фонд.

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

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц-17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц-13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц-10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц-6%;

Директорский фонд состоит из регулярных и разовых выплат:

- регулярные выплаты определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя;
- разовые выплаты начисляются за особые достижения, выполнение особо важных работ, премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год;
- поощрение к юбилейным и праздничным датам.

5. По дошкольным образовательным организациям регулярные выплаты из директорского фонда производятся в размере 44% от объема директорского фонда.

По общеобразовательным организациям регулярные выплаты из директорского фонда составляют 60% от объема директорского фонда.

По организациям дополнительного образования регулярные выплаты из директорского фонда составляют 55% от объема директорского фонда.

6. Регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, которые разрабатываются и утверждаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

7. Руководителям регулярные выплаты устанавливаются один раз в год до 15 февраля на период с 1 января по 31 декабря текущего календарного года (за исключением случаев установленных в пункте 8 настоящего Порядка).

В случае изменения в течение финансового года ставки заработной платы регулярные выплаты устанавливаются в течение месяца с момента изменения ставки заработной платы и определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год. Перерасчет регулярных выплат производится с момента изменения ставки заработной платы.

Регулярные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

8. Руководителю устанавливаются регулярные выплаты в течение месяца с момента реорганизации организации (изменения штатной численности, объединения, переименования) или назначения нового руководителя на должность в соответствии с пунктом 5 настоящего Порядка.

В случае проведения реорганизации с 1 января по 30 ноября текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок по 31 декабря текущего календарного года. В случае проведения реорганизации с 1 декабря по 31 декабря текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок с 1 января по 31 декабря следующего календарного года.

Руководителю, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данную образовательную организацию руководителем в течение календарного года регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год.

9. Размер регулярных выплат на основании произведенных расчетов устанавливается Комиссией Комитета образования и науки Администрации города Нягани по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций, утвержденной приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

10. Решение Комиссии по регулярным выплатам оформляется протоколом, на основании которого издается приказ Комитета образования и науки Администрации города Нягани об установлении размера регулярных выплат руководителям образовательных организаций.

11. Разовые выплаты, связанные с особыми достижениями, выполнением особо важных работ, выплаты по результатам участия организации в независимых процедурах оценки качества (внешний аудит, рейтинг), премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год производятся по приказу Комитета образования и науки Администрации города Нягани на основании решения Комиссии Комитета образования и науки Администрации города Нягани по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год производятся за фактически отработанное время.

Премиальная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

12. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий, отнесенных к компетенции и обязанностям образовательной организации, в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации;

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

- несоблюдение Положения об оплате труда работников образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

13. Сложившаяся экономия из директорского фонда руководителей направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательных организаций.

Приложение №1
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения города Нягани
«Средняя общеобразовательная школа №1»

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
22.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
33.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.

44.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
55.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	- до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	- 1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 –317 Трудового кодекса Российской Федерации
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	- До 50%	Осуществляется в соответствии со статьями 315 –317 Трудового кодекса Российской Федерации

Приложение №2
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального автономного
образовательного учреждения города Нягани
«Средняя общеобразовательная школа №1»

**Показатели и критерии оценки качества труда и установления стимулирующих
выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заместителю главного
бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателей	Критерии (индикаторы)	Оценка в баллах
V. Эффективность организации учебно-воспитательного процесса в учреждении.			
5.	Участие в подготовке призеров, победителей: – олимпиад; - творческих конкурсов; - смотров; - выставок; - соревнований; - научно-практических конференций и др.	Оценивается подготовка победителей, призеров на разных уровнях.	От 5 до 38 баллов. школьный уровень: I место – 13 баллов II место – 10 баллов III место – 5 баллов муниципальный уровень: I место – 19 баллов II место – 13 баллов III место – 10 баллов региональный уровень: I место – 28 баллов II место – 24 балла III место – 19 баллов федеральный уровень: I место – 38 баллов II место – 33 балла III место – 28 баллов
6.	Достижение показателей качества образовательной услуги (в соответствии с муниципальным заданием)	Оценивается положительная динамика качественной успеваемости по итогам контрольных образовательных результатов: - по итогам учебного года; - по результатам ЕГЭ; - по результатам ОГЭ.	От 10 до 36 баллов. По итогам года – 10 баллов По результатам ЕГЭ средний балл: 50-55 баллов – до 15 баллов 56-60 баллов – до 18 баллов 61-65 баллов – до 20 баллов 66-70 баллов – до 25 баллов Более 70 баллов – до 30 баллов. По результатам ОГЭ средний балл: «4» - до 12 баллов; «5» - до 15 баллов.
7.	Ведение документации.	Оцениваются: - безошибочное и высококачественное ведение документации.	От 12 до 36 баллов.
8.	Эффективность взаимодействия с родителями.	Оцениваются: - системная работа с родителями;	До 12 баллов (за каждое мероприятие).

		<ul style="list-style-type: none"> - проведение мероприятий с родителями; - повышение удовлетворенности родителей качеством предоставляемых услуг. 	
VI. Создание и развитие технологических, информационных, инновационных ресурсов, технологий.			
7.	Разработка нормативных и иных документов ОУ.	Оценивается соответствие разработанных локальных документов нормативным законодательным актам РФ.	До 6 баллов за 1 документ.
8.	Инновационная и методическая деятельность в ОУ (наличие плана работы, результативность через мониторинги, отчеты, протоколы, справки).	Оцениваются разработка, внедрение: <ul style="list-style-type: none"> - новых технологий; - обновление содержания образования; - руководство реализацией проекта; - руководство объединением, творческой группой и т.п. 	До 47 баллов от значимости выполняемой работы.
9.	Системные исследования (мониторинги) результатов деятельности педагогических работников, учащихся.	Оцениваются: <ul style="list-style-type: none"> - практическая значимость исследования; - использование результатов в работе специалистов, ОУ. 	Уровень учреждения до 12 баллов. Муниципальный уровень – до 24 баллов. Окружной уровень до 36 баллов. Федеральный уровень до 47 баллов.
10.	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа школы.	Оценивается развитие связей с организациями, партнерами, эффективность договорных отношений	До 24 баллов.
11.	Создание новых и поддержка действующих информационных систем, программ, сайтов (владение технологиями управления школой).	Оцениваются: <ul style="list-style-type: none"> - ведение информационных программ, мониторингов (в том 	До 50 баллов.

		<p>числе и на официальных сайтах) - учет детей; - движение детей; - ведение электронного журнала; - и др.;</p> <p>- организация видеосъемок, событий в ОУ, создание фонда видеоматериалов; - организация работ по наполнению сайта образовательного учреждения.</p>	
12.	Поддержка социально-привлекательного имиджа школы.	Оценивается отсутствие жалоб в органах управления образованием, судебных и иных органах.	До 24 баллов.
VII. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности.			
4.	Исполнение ПФХД.	Оценивается отсутствие замечаний по исполнению плана ФХД у главного распорядителя бюджетных средств.	До 59 баллов.
5.	Своевременная и качественная сдача отчетов.	Оценивается отсутствие замечаний со стороны учредителя.	До 59 баллов.
6.	Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие школы.	Оцениваются: - факты привлечения спонсорских средств и иной помощи; - привлечение средств через дополнительные образовательные услуги.	За каждый факт до 12 баллов. За каждую услугу до 12 баллов.
VIII. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов.			
5.	Высокая интенсивность труда.	Оцениваются: - высокая интенсивность и высокое качество выполнения работы; - использование в практической	От 12 до 59 баллов.

		деятельности современных информационных технологий, инновационных программ и т.п.	
6.	Инициативность деятельности.	в Оцениваются: - рационализаторские предложения; - результативность их внедрения по усовершенствованию работы в ОУ.	До 12 баллов.
7.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий.	Оцениваются: - выполнение работ; - проведение мероприятий не входящих в круг должностных обязанностей.	До 36 баллов.
8.	Деятельность по обеспечению режима безопасности и техники безопасности.	Оцениваются: - положительная динамика по выполнению предписаний режимного характера; - отсутствие предписаний со стороны служб надзора.	До 59 баллов.

Приложение №3
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения города Нягани
«Средняя общеобразовательная школа №1»

**Показатели и критерии оценки качества труда и установления стимулирующих
выплат педагогическим и прочим педагогическим работникам**

№ п/п	Наименование показателей	Критерии (индикаторы)	Оценка в баллах
II. Результативность деятельности.			
20.	Подготовка победителей и призеров: – олимпиад; - творческих конкурсов; - смотров; - выставок; - соревнований; - научно-практических конференций и др.	Оценивается количество подготовленных победителей, призеров на разных уровнях.	От 5 до 38 баллов. школьный уровень: I место – 13 баллов II место – 10 баллов III место – 5 баллов муниципальный уровень: I место – 19 баллов II место – 13 баллов III место – 10 баллов региональный уровень: I место – 28 баллов II место – 24 балла III место – 19 баллов федеральный уровень: I место – 38 баллов II место – 33 балла III место – 28 баллов
21.	Достижение показателей качества образовательной услуги (в соответствии с муниципальным заданием)	Оцениваются: - положительная динамика индивидуальных образовательных результатов по итогам контрольных мероприятий: ✓ по итогам учебного года; ✓ по результатам ЕГЭ; ✓ по результатам ОГЭ; ✓ по итогам административных контрольных срезов.	От 10 до 36 баллов. По итогам года – 10 баллов По результатам ЕГЭ средний балл: 50-55 баллов – до 15 баллов 56-60 баллов – до 18 баллов 61-65 баллов – до 20 баллов 66-70 баллов – до 25 баллов Более 70 баллов – до 30 баллов. По результатам ОГЭ средний балл: «4» - до 12 баллов; «5» - до 15 баллов.
22.	Реализация индивидуальных, групповых занятий, руководство социальными проектами,	Оцениваются: - дополнительная индивидуальная работа с учащимися, испытывающими трудности в освоении	Проведение занятий в соответствии с расписаниями по разным видам деятельности. 1 час – 2 балла. Руководство до 20 баллов

	<p>программами, практиками, объединениями и др.</p>	<p>общеобразовательных программ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарификационных часов; - организация внеурочной работы по предмету; - руководство проектами, программами, практиками, объединениями. 	
23.	<p>Воспитательная деятельность.</p>	<p>Оценивается деятельность педагога как организатора социальной жизни обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие у педагога-предметника специалиста программы социальной практики; - создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе обучающихся; - отсутствие правонарушений у обучающихся (или положительная динамика по этому показателю); - активное участие обучающихся в жизни общеобразовательного учреждения; - привлечение обучающихся к участию в социально-значимых акциях, движениях, конкурсах, мероприятиях; - деятельность обучающихся в молодежных и ученических объединениях; - деятельность обучающихся по сохранению 	<p>От 3 до 24 баллов.</p>

		экологического баланса на территории школы, краеведческая деятельность; - организационная воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя.	
24.	Руководство общественными и иными объединениями.	Оценивается работа специалистов, назначенных руководителями практик, объединений, ведущих новостные страницы в социальных сетях.	До 24 баллов.
25.	Ведение школьной документации, электронного журнала.	Оценивается ведение школьной документации (классный журнал, личные дела учащихся). При отсутствии замечаний со стороны руководителя.	До 12 баллов.
26.	Системные исследования (мониторинги) результатов деятельности обучающихся.	Оцениваются: - организация или активное участие в системных исследованиях, мониторингах предметных достижений обучающихся; - практическая значимость исследования; - использование результатов исследований в организации учебно-воспитательного процесса.	Уровень учреждения до 12 баллов. Муниципальный уровень – до 24 баллов. Окружной уровень до 36 баллов. Федеральный уровень до 47 баллов.
27.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	Оцениваются: - системная работа с родителями; - удовлетворенность родителей качеством образования услуг; - вовлечение родителей в образовательный процесс, активное привлечение к реализации образовательной	За системность в работе до 12 баллов. За проведение мероприятий от 6 до 12 баллов.

		<p>программы, программы развития;</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у родителей и общественности. 	
28.	<p>Реализация программы развития «Школа социального партнерства».</p>	<p>Оцениваются организация и проведение мероприятий в рамках подпрограмм:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Территория знаний»; - «Карьера»; - «Я-гражданин»; - Культура здоровья»; - «Семья и школа». 	<p>На школьном уровне до 20 баллов.</p> <p>На муниципальном уровне до 25 баллов.</p>
29.	<p>Участие методической, научно-исследовательской работе.</p>	<p>Оцениваются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в учебно-воспитательном процессе; - участие в инновационной и экспериментальной работе, - наличие публикаций. 	<p>От 6 до 18 баллов.</p>
30.	<p>Обобщение и распространение передового педагогического опыта.</p>	<p>Оцениваются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах, круглых столах; - наставничество; - подготовка и участие в профессиональных конкурсах. 	<p>На школьном уровне от 3 до 12 баллов.</p> <p>На муниципальном уровне от 5 до 36 баллов.</p>
31.	<p>Участие в выполнении важных работ, мероприятий.</p>	<p>Оценивается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение работ, - проведение мероприятий (не входящих в круг 	<p>От 2 до 36 баллов.</p>

		должностных обязанностей).	
32.	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	Оценивается работа: - по оборудованию и организации работы в учебном кабинете.	За каждый элемент от 6 до 12 баллов.
33.	Использование в практической деятельности современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих.	Оцениваются: - эффективное и целесообразное применение современных педагогических технологий; - использование Интернет-ресурсов в рамках подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации; - наличие публикаций в СМИ.	До 12 баллов.
34.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	Оцениваются: - стабильно высокие показатели или положительная динамика показателей сохранения здоровья воспитанников по данным мониторинга состояния здоровья воспитанников по основным видам заболеваний; - полнота и качество реализация подпрограммы «Культура здоровья»; - проведение мероприятий, направленных на поддержание и улучшение здоровья воспитанников; - вовлечение родителей в деятельность, направленную на привитие у учащихся навыков здорового образа жизни, сохранение и укрепление их здоровья.	До 24 баллов.
35.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей.	Оценивается работа: - по выявлению детей, оставшихся без попечения родителей;	При отсутствии замечаний от органов социальной защиты Администрации города до 18 баллов.

		<ul style="list-style-type: none"> - по проведению профилактической работы с семьями социального риска; - осуществление системного контроля за опекаемыми детьми, выполнением опекуном своих обязанностей; - по предоставлению отчетов по требованию соответствующих органов. 	
36.	Реализация образовательной программы повышенного уровня (профиль, углубленное изучение предмета)	Оцениваются образовательные результаты обучающихся по профильному предмету в профильных классах и в классах с углубленным изучением предмета (составляют свыше 70%).	До 24 баллов.
37.	Соблюдение правил внутреннего распорядка.	Оценивается эффективность: <ul style="list-style-type: none"> - дежурства по школе; - родительского патруля. 	До 12 баллов.
38.	Участие педагога в общественно-значимой деятельности.	Оценивается работа: <ul style="list-style-type: none"> - по учету детей, проживающих в микрорайоне школы; - работа по подготовке ОУ к новому учебному году; - участие в благоустройстве и озеленении территории школы; - участие в работе школьных, городских комиссий в качестве членов жюри, экспертов. 	До 35 баллов.

Приложение №4
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения города Нягани
«Средняя общеобразовательная школа №1»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности прочих специалистов и служащих деятельность, которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг для установления стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование показателей	Критерии (индикаторы)	Оценка в баллах
V. Эффективность организации учебно-воспитательного процесса в учреждении.			
4.	Участие в подготовке призеров, победителей: - олимпиад; - творческих конкурсов; - смотров; - выставок; - соревнований; - научно-практических конференций и др.	Оценивается подготовка победителей, призеров на разных уровнях.	От 5 до 38 баллов. школьный уровень: I место – 13 баллов II место – 10 баллов III место – 5 баллов муниципальный уровень: I место – 19 баллов II место – 13 баллов III место – 10 баллов региональный уровень: I место – 28 баллов II место – 24 балла III место – 19 баллов федеральный уровень: I место – 38 баллов II место – 33 балла III место – 28 баллов
5.	Ведение документации.	Оценивается: - безошибочное и высококачественное ведение документации.	От 12 до 36 баллов.
6.	Эффективность взаимодействия с родителями.	Оцениваются: - системная работа с родителями; - проведение мероприятий с родителями; - повышение удовлетворенности родителей качеством предоставляемых услуг.	До 12 баллов (за каждое мероприятие).
VI. Создание и развитие технологических, информационных, инновационных ресурсов, технологий.			
7.	Разработка нормативных и иных документов ОУ.	Оценивается соответствие разработанных локальных документов нормативным законодательным актам РФ.	До 6 баллов за 1 документ.
8.	Инновационная и методическая деятельность в ОУ (наличие плана работы,	Разработка, внедрение: - новых технологий; - обновление содержания образования;	До 47 баллов от значимости выполняемой работы.

	результативность через мониторинги, отчеты, протоколы, справки).	- руководство реализацией проекта; - руководство объединением, творческой группой и т.п.	
9.	Системные исследования (мониторинги) результатов деятельности педагогических работников, учащихся	Оценивается: - практическая значимость исследования; - использование результатов в работе специалистов, ОУ.	Уровень учреждения до 12 баллов. Муниципальный уровень – до 24 баллов. Окружной уровень до 36 баллов. Федеральный уровень до 47 баллов.
10.	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа школы	Развитие связей с организациями, партнерами, эффективность договорных отношений	До 24 баллов.
11.	Создание новых и поддержка действующих информационных систем, программ, сайтов (владение технологиями управления школой)	Оцениваются: - ведение информационных программ, мониторингов (в том числе и на официальных сайтах) - учет детей; - движение детей; - ведение электронного журнала; - и др. ; - организация видеосъемок, событий в ОУ, создание фонда видеоматериалов; - организация работ по наполнению сайта образовательного учреждения.	До 24 баллов
12.	Поддержка социально-привлекательного имиджа школы.	Отсутствие жалоб в органах управления образованием, судебных и иных органах.	До 24 баллов.
VII. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности.			
3.	Исполнение ПФХД.	Отсутствие замечаний по исполнению плана ФХД у главного распорядителя бюджетных средств.	До 59 баллов.
4.	Своевременная и качественная сдача отчетов.	Отсутствие замечаний со стороны учредителя.	До 59 баллов.
VIII. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов.			
4.	Высокая интенсивность труда.	- высокая интенсивность и высокое качество выполнения работы; - использование в практической деятельности современных информационных	От 10 до 59 баллов.

		технологий, инновационных программ и т.п.	
5.	Инициативность в деятельности.	- рационализаторские предложения; - результативность их внедрения по усовершенствованию работы в ОУ.	До 12 баллов.
6.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий.	Выполнение работ, мероприятий не входящих в круг должностных обязанностей.	До 36 баллов.

Приложение №5
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения города Нягани
«Средняя общеобразовательная школа №1»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочих, работа которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг для установления стимулирующих выплат

№ п/п	Критерий/ баллы	Индикаторы
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1.1.	Высокое качество деятельности	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения, отсутствие замечаний со стороны руководителя, отсутствие жалоб со стороны клиентов (родителей и учеников) в органах управления образованием, судебных и иных органах, отсутствие жалоб со стороны работников образовательного учреждения (далее - ОУ) на качество сервиса организационных мероприятий до 24 баллов
1.2.	Инициативность в деятельности	Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.), повышение квалификации до 24 баллов
1.3.	Высокая интенсивность труда	Высокая интенсивность и высокое качество выполнения работ, оперативное и высококачественное выполнение в установленный срок особых заданий руководства до 50 баллов
2. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов		
2.1.	Развитие материальных ресурсов ОУ	Доля отремонтированного оборудования и мебели, создание и использование новых элементов инфраструктуры, образовательной среды (оформление кабинета, создание фондов учебных материалов) до 24 баллов