

От «РАБОТОДАТЕЛЯ»  
Директор  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа №17»



Е.Ю.Ломова  
20 17 г.

От «ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа №17»



О.Ю.Лебедева  
« 10 » 17 20 17 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**«Об установлении системы оплаты труда**  
**работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя школа №17»**

Принято на общем собрании  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения  
«Средней школы №17»

Протокол № 13  
от «13» ноября 2017 г.

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней школы № 17» города Нижневартовска.

1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы»;

Постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года №31"Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих";

Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №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 декабря 2014 года №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 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 работникам 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, прошедшие обучение по очной форме соответствующего уровня впервые, находящиеся в трудовых отношениях до окончания учебного заведения или вступившие 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 муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, в размере 6 050 рублей.

1.5. В организациях оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, рабочих - на основе окладов рабочих.

1.6. Оплата труда работников организаций 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 (трудовые 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 данного пункта единовременные премии не учитываются.

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

Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем 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, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных 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 организаций устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным актом организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и настоящим Положением по согласованию с представительным органом работников или первичной профсоюзной организацией.

**1.11.** Конкретный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, для работников организаций 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, его заместителей, главного бухгалтера организации 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), почетные спортивные звания, почетные грамоты Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР полученного в сфере образования.

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

звания), почетные спортивные звания, почетные грамоты Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР полученного в сфере образования.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные 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.

При этом, в случае продолжения педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и 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 РФ и статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, 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 2 к настоящему постановлению.

2.9. Надбавка за ученую степень при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работникам организаций в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя образовательной 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 руководителей, специалистов и служащих организаций, 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 награды и звания за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные 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 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 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 или первичной профсоюзной организацией и закрепляются в коллективном договоре, соглашении, 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, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

5.2. 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.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада рабочего).

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

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

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

Индикатор представлен в исчислимом формате (в баллах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ

устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или оклада рабочего. Порядок установления выплаты закрепляется приложением 8 к настоящему Положению.

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

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

5.4. 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, утверждаемыми локальным нормативным актом организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

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

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 коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

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

Предельный размер премияльной 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 таблице учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

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 3 месяцев).

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

Примерный 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 премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению и утверждается локальным актом организации.

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

## **VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется 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 6 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. Должностной оклад руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации 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 устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 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 руководителей организаций приведены в приложениях 7-8 к настоящему Положению. Показатели качества оказываемых муниципальных услуг, достижения показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов производятся на основании отчетов организаций 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 руководителей организаций осуществляется ежегодно в 1 квартале текущего года в срок до 31 марта комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций.

Состав комиссии, а также порядок работы комиссии утверждаются приказом директора департамента образования администрации города.

Результаты оценки эффективности деятельности оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности руководителей организаций в разрезе целевых показателей и критериев эффективности, формы которого утверждаются приказом директора департамента образования администрации города.

7.6. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, 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%;

в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;

в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

7.7. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

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

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 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 2 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 определяется комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и утверждается приказом директора департамента образования администрации города.

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

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

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

7.10. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.



Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

7.11. 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 данной организации со штатной численностью работников менее 130 штатных единиц в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

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

Заработная плата заместителя руководителя, главного бухгалтера организации 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 данной организации со штатной численностью работников менее 130 штатных единиц в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

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

Средняя заработная плата руководителя дошкольной образовательной организации со штатной численностью работников от 130 штатных единиц за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать шестикратного размера среднемесячной заработной платы работников данной организации в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Средняя заработная плата заместителя руководителя, главного бухгалтера организации со штатной численностью работников от 130 штатных единиц 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 данной организации в дошкольных образовательных организациях (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 его 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 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, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен быть ниже 1,5 месячного фонда 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 выплачивается, если у таких работников 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 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 - Дню защитника Отечества, 8 марта - Международному женскому дню;

9 марта - Дню города;

10 декабря - Дню 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 города 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 единовременную выплату 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 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 расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма 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, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим 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 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.

9.3. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных требований.

## **X. 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 соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя школа №17»

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

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
<b>1. Базовый коэффициент</b>					
1.1.	Коэффициент уровня образования	высшее образование, подтвержденное присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50	1,50	1,50
		высшее образование, подтвержденное 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
<b>2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу</b>					
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 квали-	квалификационная категория			



фикации	(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		

Приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя школа №17»

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

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
<b>1. Общеобразовательные организации</b>		
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.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	0,05
1.3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.5.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы). Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.6.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.7.	Работа педагогических работников, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспе-	0,10

	чивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.8.	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
1.9.	Работа в классах (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.10.	Работа (кроме педагогических работников) в: - санаторной школе; - общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,10
1.11.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; - в разновозрастной дошкольной группе; - в дошкольной группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет)	0,10
1.12.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.13.	Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.14.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
1.15.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.16.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.17.	Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки) (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
1.18.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.19.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.20.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.21.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках	0,20

	учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.22.	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.23.	Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)	0,10
1.24.	Работа (кроме руководителей и педагогических работников) в общеобразовательной организации	0,025

Приложение 3 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя школа №17»

### 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-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
	ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в 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

Приложение 4 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя школа №17»

**Перечень  
и размеры стимулирующих выплат работникам организации**

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
<b>Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, организации дополнительного образования</b>				
<b>Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал</b>				
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
<b>Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие</b>				
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	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективно-	единовременно, в пределах



	услуг (работ)		сти деятельности по факту получения результата	экономии средств по фонду оплаты труда
6.	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

Приложение 5 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя школа №17»

**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%

Приложение 6 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя школа №17»

**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

Приложение 7 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя школа №17»

**Параметры  
и критерии оценки эффективности деятельности руководителей  
муниципальных дошкольных образовательных организаций  
города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования  
администрации города**

№ 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.	Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	коэффициент посещаемости детьми дошкольной образовательной организации от показателей, доведенных муниципальным заданием	от 90% до 100%; от 80% до 89%; ниже 79%
3.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	наличие победителей и призеров спортивных, творческих и интеллектуальных конкурсов муниципального, регионального, всероссийского уровней	на муниципальном уровне; на региональном уровне; на всероссийском уровне
4.	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

5.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	увеличение показателя индекса здоровья
		случаи травматизма с воспитанниками во время образовательного процесса	отсутствие; наличие
6.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	отсутствие результатов; наличие результатов

Приложение 8 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя школа №17»

**Параметры  
и критерии оценки эффективности деятельности руководителей  
муниципальных общеобразовательных организаций  
города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования  
администрации города**

1. Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (средняя школа):

№ 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	организация пунктов проведения экзамена

		аттестации выпускников 9, 11 классов города, мероприятий муниципальной системы образования	на базе образовательной организации; проведение мероприятия муниципальной системы образования на базе образовательной организации
3.	Образовательные результаты обучающихся	количество обучающихся выпускных классов, не сдавших единый государственный экзамен по русскому языку и математике	отсутствие; наличие
		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

Приложение 9 к Положению о системе, оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 17»

**Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления**

**I. Объемные показатели**

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города (далее - организации), относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организацией: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

1.2. Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных организациях	из расчета за группу	10
3.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,3
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в организациях	за каждого работника	1
		дополнительно:	
		за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
	за каждого работника, имеющего высшую	1	



		квалификационную категорию	
6.	Наличие групп продленного дня в общеобразовательных организациях		до 20
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в дошкольных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 30
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
10.	Наличие медицинского кабинета, столовой в организациях	за каждый вид	до 15
11.	Наличие автотранспортных средств, самоходной и другой учебной техники в организациях	за каждую единицу	до 3, но не более 20
12.	Наличие учебно-опытных участков площадью не менее 0,5 га, теплиц	за каждый вид	до 50
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в организациях, посещающих бесплатные кружки, секции, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
15.	Наличие в организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

1.3. Организации относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности:

Тип организации	Группа по оплате труда, к которой организация относится в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

## II. Порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год департаментом образования администрации города на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.

2.2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

- по организациям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, при этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

2.3. При установлении суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях учитывается количество функционирующих групп по состоянию на 1 сентября.

2.4. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение № 1 к приложению № 4 Положения об  
установлении системы работников оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 17»

**Перечень  
возможных единовременных (разовых) стимулирующих выплат  
за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

№ п/п	Критерии	Сумма
1.	Разработка локальных актов образовательного учреждения по выполнению действующего законодательства: -Положения, -Коллективный договор, -Порядок, -Инструкции,	до 10 000,00
2.	Корректировка локально нормативных актов.	до 5 000,00
3.	Разработка программ, проведение мероприятий, подготовка документации, проектов, моделей, проведение исследований: -по пожарной безопасности, -антитеррористической деятельности, -энергосберегающие программы, -образовательные программы с углубленным изучением предметов (для организации платных образовательных услуг) - по снижению дорожно-транспортного травматизма -индивидуальных программ саморазвития педагога -Развития школы на учебный год -о работе с несовершеннолетними и защите их прав - по образовательной деятельности и так далее	до 12 000,00
4.	Разработка паспортов образовательного учреждения (антитеррористической защищенности,	до 5 000,00

	комплексного паспорта безопасности, социального паспорта, паспорта дорожного движения и другие)	
5.	Организация, проведение методического сектора молодежного общественного объединения педагогических работников	до 5000,00
6.	Подготовка документации к лицензированию, аккредитации образовательного учреждения.	до 7 000,00
7.	Формирование пакета документов для сдачи мониторинга образовательного учреждения за календарный год.	до 10 000,00
8.	Подготовка тематических презентаций, докладов, публичных докладов, для родительской общественности, работников образовательного учреждения, на городском уровне, проведение обучающих семинаров.	до 5 000,00
9.	Подготовка документов образовательного учреждения к приемке городской комиссии к новому учебному году	до 10 000,00
10.	Проведение ремонтных работ: - шпаклевка стен, потолка, покраска стен, плинтусов, побелка потолка, постройка новых кабинетов в рекреациях образовательного учреждения,	до 15 000,00
11.	Организация работы с будущими первоклассниками – работа с родителями, законными представителями в рамках оказания платных образовательных услуг, - проведение мероприятий в рамках дня открытых дверей.	до 5 000,00 до 1 000,00
12.	Разработка распорядительной документации по защите персональных данных в образовательном учреждении.	до 10 000,00
13.	Организация работы с родителями, законными представителями, обучающимися для привлечения в лагерь дневного пребывания «Югорка»	до 5 000,00
14.	Напряженность, значимое значение по кассовому исполнению бюджета по выделенным субсидиям на выполнение муниципального задания, целевых субсидий, подготовка к годовому отчету.	До 10 000,00
15.	Сложность и напряженность в связи с переносом сроков заработной платы в декабре, сжатые сроки на предоставление отчетности по заработной платы в департамент образования	до 10 000,00
16.	Сложность и напряженность в связи с переносом сроков подготовки мониторингов	до 10 000,00

	осуществления закупок за текущий год в декабре, сжатые сроки на предоставление отчетности по исполнению Федерального закона 44-ФЗ в отдел единого заказа департамент образования	
17.	Напряженность, значимое значение по оприходованию, списания нематериальных активов, подготовка к годовому отчету, выявление неликвидного имущества	до 10 000,00
18.	Работа с оформлением листов нетрудоспособности, работа с фондом социального страхования	до 3 000,00
19.	Работа по учета военнообязанных в образовательном учреждении, прохождения медосмотра работников учреждения, проведения анализа прививочных акций	до 6000,00
20.	Организация самообследования образовательной организации, проведение мероприятий по мониторингу состояния по охране труда в образовательной организации, мониторинг оснащенности образовательного учреждения	до 11 500,00
21.	Работа по программе Содействие занятости населения совместная работа с Центром занятости города Нижневартовска: - работа с несовершеннолетними, - трудоустройство инвалидов	до 10 000,00
22.	Работа с родителями законными представителями, классными руководителями по внедрению электронного документооборота, заполнения, обучения: -организация питания, -электронный дневник, - система аверс ЭКЖ, -АИС «Регион. Контингент» -Система обмена электронного документооборота с банковской системой	до 12 000,00
23.	Работа по улучшению имиджа образовательной организации (привлечение дополнительных средств, в рамках увеличения арендаторов, увеличение платных образовательных услуг, утверждение тарифов на платные образовательные услуги)	до 5 000,00
24.	Устранение последствий чрезвычайных ситуаций (наводнение, пожар, штормовой ветер и т.д)	до 10 000,00
25.	Проведение отчетности по средствам Мониторинг – Югра в образовательном учреждении	до 2 000,00
26.	Работа в единой информационной системе в сфере закупок	до 3 000,00

27.	За напряженность, сложность работы со статистической отчетностью, сбор статистических данных по обучающимся, родителей законных представителей, работников образовательного учреждения.	до 9 000,00
28.	-За напряженность, сложность работы связанной с организацией, подготовкой экзаменов в форме ЕГЭ для 11 классов и ОГЭ для 9 классов. -За высокие (выше среднего по городу и округа) результаты сдачи государственного экзамена в форме ЕГЭ для 11 классов и ОГЭ для 9 классов	до 7 000,00 до 5 000,00
29.	За напряженность, сложность работы связанной с формированием комплектования, классов, учебных планов, расчетов штатного расписания, тарификационных списков по оплате труда на учебный год	до 5 000,00
30.	Работа по подготовке, участие обучающихся на мероприятия посвященных праздникам: -Парад победы, -День России, - День образования ХМАО, -День матери -Всемирного дня охраны труда»	до 10 000,00
31.	Подготовка, участие, занятие призовых мест, обучающихся в смотрах – конкурсах, конкурсах, спартакиадах, первенствах, соревнованиях (Кунгур, Юниор, Безопасное колесо, Школа безопасности, по пожарной безопасности, УРФО, Наш друг светофор, Самотлорские роднички и другие)	до 10 000,00
32.	Организация, подготовка, участие в муниципальном этапе всероссийской организации олимпиады школьников по предметам.	до 5 000,00
33.	Проведение тематических открытых уроков для обучающихся, родителей законных представителей в рамках акций	до 7 000,00
34.	Подготовка расчетов для планирования бюджета образовательного учреждения, внедрения, предоставления плана финансово – хозяйственной деятельности	до 12 000,00
35.	Участие в городских, окружных, всероссийских конкурсах работниками учреждения	до 10 000,00
36.	Проведение мониторингов, анализов договорной деятельности, по организации питания в образовательном учреждении, трудового законодательства	до 4 000,00
37.	Разработка, изготовление информационных, тематических уголков арендаторов,	до 2 000,00

	предоставляемых платы образовательных услуг и другие	
38.	Организация тематических информационных недель для обучающихся, родителей законных представителей, общественности	до 4000,00
39.	Подготовка документации, регистрации, оформление ЭЦП	до 4000,00
40.	Подготовка документации, проведение мероприятий, организация пункта временного размещения населения, созданного на базе образовательной организации	до 5000,00
41.	За подготовку документации по запросу надзорных органов	до 10 000,00

Приложение № 2 к приложению № 4  
 Положения об установлении системы оплаты  
 труда работников муниципального  
 бюджетного общеобразовательного  
 учреждения «Средняя школа № 17»

**ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ специалистов**

для определения эффективности работы и начисления стимулирующей части оплаты труда на период \_\_\_\_\_

(ФИО)

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Показатель качества выполняемых работ	Размер выплат (баллы)	Категория работников	Самооценка работника	Начислено фактически	Подтвержденные показатели качества
1.	Дополнительная работа	Делопроизводство	Подшивка документов	2	Бухгалтер, экономист			Справка главного бухгалтера
		Осуществление репрографических работ на светокопировальных и множительных аппаратах	Ксерокопирование документов	1	Специалист по закупкам, бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь			Справка главного бухгалтера, заместителя директора по АХР
		Ведение документации и размещение отчета по обращению граждан	Работа по обращениям граждан на сайте ССТУ.РФ	1	Секретарь, инженер, делопроизводитель			Скриншот обращений
		Работа в форме электронного документооборота по защищенным каналам	Электронная почта Пенсионный фонд Госзакупки Сводная отчетность Статистика ФНС (налоговая) АИС «Мониторинг- Югра», АВЕРС ФИРСФРДО	3 1 3 2 1 1 1	Бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь, специалист по закупкам, инженер			Отчеты работников
		Работа на официальном сайте школы, сайте <a href="http://bus.gov.ru">http://bus.gov.ru</a>	Предоставление документов для размещения на официальном сайте школы, сайте <a href="http://bus.gov.ru">http://bus.gov.ru</a>	2	Бухгалтер, экономист специалист по закупкам			
2.	Высокая результативность	Выполнение муниципального задания	Обеспечение выполнения муниципального задания в части полноты предоставления первичной	2 1 0	Бухгалтер, специалист по кадрам, специалист по закупкам			Акт выполнения муниципального задания



			документации на расходование средств муниципального задания: - от 99,1% до 100% - от 95% до 99% - от 0% до 94,9%					
		Ежемесячная отчетность, срочные запросы департамента образования, сведения к плану ФХД	Подготовка и предоставление ежемесячной отчетности, подготовка срочной информации по запросам департамента образования, срочность	3	Бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь, специалист по закупкам,			Справка главного бухгалтера
		Нормативные документы	Подготовка предложений, проектов, участие в разработке локальных актов, плана ФХД, плана - графика, плана - закупок, заявок и т.д.	2	Бухгалтер, специалист по кадрам, специалист по закупкам, экономист			Справка главного бухгалтера
3.	Создание условий для обеспечения бесперебойно го и качественного функционирования школы	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	Организация ТСО и обслуживания на мероприятиях различного уровня	1	Инженер			Справка замдиректора по АХР
			Проведение ремонта оргтехники	1	Инженер			Справка замдиректора по АХР
			Участие в мероприятиях профсоюзной организации, работа в общественных организациях, в том числе в профсоюзном комитете школы (соревнования, слеты, конкурсы и др.): а) участие в профсоюзной организации (школьный уровень); б) победитель различных мероприятий по линии профсоюзной организации. в) участник различных мероприятий по линии профсоюзной организации. <i>Баллы б) - в) не суммируются, рассчитываются по максимальному значению.</i>	2 3 1	Все категории специалистов			Справка председателя ППО, дипломы, грамоты

Итого:	Максимум 20 баллов				
--------	--------------------	--	--	--	--

Подпись работника \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
ФИО работника расшифровка

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

**ПОКАЗАТЕЛИ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ.**

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

Решение о снижении размера стимулирующей выплаты работникам принимает комиссия в соответствии с Положением о работе комиссии (ежемесячно).

Работники, которым снижен размер выплаты за эффективность деятельности, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом руководителя под роспись и имеют право обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

Рассмотрено на заседании комиссии по рассмотрению фонда стимулирующих выплат, назначенной приказом директора МБОУ «СШ № 17» от \_\_\_\_\_ № «О создании комиссии по рассмотрению фонда стимулирующих выплат».

Подписи членов комиссии:

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

## ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ рабочих

для определения эффективности работы и начисления стимулирующей части оплаты труда на период \_\_\_\_\_

(ФИО)

Критерии и показатели оценки за интенсивность труда рабочих			Размер выплат (баллы)	Категория работников	Самооценка работника	Начислено фактически	Подтверждение показателя качества
1.	Высокая результативность	Доставка корреспонденции	5	Водитель			
							Справка главного бухгалтера
2.	Создание условий для обеспечения бесперебойного и качественного функционирования школы	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	Соблюдение требований ГИБДД(отсутствие штрафов)	3	Водитель		Справка главного бухгалтера
Обеспечение безаварийной работы автотранспорта			2	Водитель		Справка замдиректора по АХР	
Работа по обеспечению автоматической системой связи (АТС)			1	Вахтер, сторож		Акты проверок	
Обеспечение безаварийной, безотказной работы инженерных систем и хозяйственно-эксплуатационных систем			4	Вахтер, сторож, рабочий КОРЭ, дворник		Акты проверок	

			Погрузочно-разгрузочные работы	3	Уборщик служебных помещений, дворник, кладовщик, рабочий по КОРЗ, гардеробщик, водитель		Справка кладовщика
			Стирка, глажка штор, скатертей	2	Кладовщик, уборщик служебных		Справка замдиректора по АХР
			Дежурство на этажах (обеспечение порядка на закреплённой территории, своевременное оповещение зам. директора по АХЧ об имеющихся недостатках, состояние электроприборов, дверей, окон и т.п.).	2	Уборщик служебных помещений		Справка замдиректора по АХР
		Обеспечение проведения лабораторных и практических работ по физике, химии, биологии	Оперативное выполнение заявок учителей при подготовке к лабораторным и практическим работам, своевременное пополнением учебных кабинетов приборами для проведения лабораторных и практических работ	1	Лаборант		Справка учителя-предметника
		Обеспечение исправного состояния лабораторного оборудования в учебных кабинетах	Обеспечение безаварийной, безотказной работы лабораторного оборудования в учебных кабинетах физики, химии, биологии	2	Лаборант		Справка учителя-предметника
			Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств, бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение, исполнение	2	Уборщик служебных помещений, дворник, кладовщик, рабочий по КОРЗ, гардеробщик,		Акты , справка главного бухгалтера

		Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН, отсутствие предписаний Роспотребнадзора	2	Уборщик служебных помещений, дворник, кладовщик,			Акт приемки школы, предписания надзорных органов
		Участие в осуществлении текущего ремонта помещений	2	Уборщик служебных помещений, дворник, кладовщик, рабочий по КОРЗ,			Приказ(копия)
		Участие в мероприятиях профсоюзной организации, работа в общественных организациях, в том числе в профсоюзном комитете школы (соревнования, слеты, конкурсы и др.): а) участие в профсоюзной организации (школьный уровень); б) победитель различных мероприятий по линии профсоюзной организации. в) участник различных мероприятий по линии профсоюзной организации. <i>Баллы б) - в) не суммируются, рассчитываются по максимальному значению.</i>	2 3 1	Уборщик служебных помещений, дворник, кладовщик, рабочий по КОРЗ, гардеробщик, вахтер, водитель, сторож			Справка председателя ППО, грамоты, дипломы
<b>Итого:</b>			<b>Максимально 20 баллов</b>				

\*Максимальное количество баллов за интенсивность труда прочих специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащих и рабочих устанавливается в зависимости от конкретных характеристик каждой должности.

Подпись работника \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
ФИО работника расшифровка

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

**ПОКАЗАТЕЛИ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ.**

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

Решение о снижении размера стимулирующей выплаты работникам принимает комиссия в соответствии с Положением о работе комиссии (ежемесячно).

Работники, которым снижен размер выплаты за эффективность деятельности, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом руководителя под роспись и имеют право обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

Рассмотрено на заседании комиссии по рассмотрению фонда стимулирующих выплат, назначенной приказом директора МБОУ «СШ № 17» от \_\_\_\_\_ № «О создании комиссии по рассмотрению фонда стимулирующих выплат».

Подписи членов комиссии:

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера  
для определения эффективности работы и начисления стимулирующей части оплаты труда на период \_\_\_\_\_

(ФИО)

№ п/п	Показатель качества выполняемых работ	Размер выплат (баллы)	Самооценка работника	Начислено фактически	Подтверждение показателя качества
1.	Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы, План финансово – хозяйственной деятельности.	2 балла			Приказы, скриншоты
2.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных экономических расчетов, подготовка данных бухгалтерского учета по запросам	1 балл			Приказы, скриншоты
3.	Обеспечение условий для своевременного и качественного наполнения официального сайта лица. сайта <a href="http://bus.gov.ru/">http://bus.gov.ru/</a> : - отсутствие замечаний по ведению сайтов - наличие замечаний	2 балла  0 баллов			По факту проверок
4.	Своевременное и качественное представление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	2 балла			Приказы, скриншоты
5.	Обеспечение условий для развития информационного, диалогового образовательного пространства (ведение электронных программ, электронных баз, мониторингов и пр.):	2 балла			
6.	Привлечение дополнительных средств на цели развития образовательной организации: - наличие - отсутствие	2 балла			Акты, договоры,
7.	Создание развивающей предметно-пространственной среды - среда создана в полном объеме - среда создана на допустимом объеме - среда не является развивающей	2 балла 1 балл 0 баллов			Мониторинг, справка, отчет
8.	Создание условий для исполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг - от 99% до 100% - от 95% до 98% - 94 % и ниже	2 балла 1 балл 0 баллов			Отчет , акт
9.	Создание условий для исполнения плана ФХД от 99% до 100% - от 95% до 98% - 94 % и ниже	2 балла 1 балл 0 баллов			Отчет , акт
10	Результаты приемки образовательной организации к началу учебного года - отсутствие замечаний - наличие замечаний	1 балл 0 баллов			Отчет , акт
11	Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб и замечаний	2 балла			Отчет , акт
12	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности.	2 балла			Отчет , акт

13	Участие в мероприятиях профсоюзной организации, работа в общественных организациях, в том числе в профсоюзном комитете школы (соревнования, слеты, конкурсы и др.): а) участие в профсоюзной организации (школьный уровень); б) победитель различных мероприятий по линии профсоюзной организации. в) участник различных мероприятий по линии профсоюзной организации. <i>Баллы б) - в) не суммируются, рассчитываются по максимальному значению.</i>	2 балла 3 балла 1 балл			Справка председателя ППО,
14	Участие в профессиональных конкурсах	1 балл			Дипломы, приказы(копии)
15	ИТОГО	Максимально- 20 баллов			

Подпись работника \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
ФИО работника расшифровка

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

**ПОКАЗАТЕЛИ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ.**

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

Решение о снижении размера стимулирующей выплаты работникам принимает комиссия в соответствии с Положением о работе комиссии (ежемесячно).

Работники, которым снижен размер выплаты за эффективность деятельности, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом руководителя под роспись и имеют право обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

Рассмотрено на заседании комиссии по рассмотрению фонда стимулирующих выплат, назначенной приказом директора МБОУ «СШ № 17» от \_\_\_\_\_ № «О создании комиссии по рассмотрению фонда стимулирующих выплат».

Подписи членов комиссии:

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА**  
 для определения эффективности работы и начисления стимулирующей части оплаты труда на период \_\_\_\_\_

(ФИО педагога)

п/п	Показатель качества выполняемых работ	Размер выплат (баллы)	Самооценка работника	Начислено фактически	Подтверждение показателя качества
1	Ведение педагогической диагностики в условиях безоценочного обучения (при предъявлении листов достижения планируемых результатов)(для учителей 1-х классов)	2балла			Справка замдиректора по УР
2	Результаты промежуточной аттестации (достижение целевых показателей по начальной школе)	2 балла			Справка замдиректора по УР
3	Результаты промежуточной аттестации: -отсутствие обучающихся с академической задолженностью (5-10 классы)	2 балла			Справка замдиректора по УР
4	Средний балл выпускников за обязательные экзамены в форме и по материалам ЕГЭ, ОГЭ : - соответствует городскому уровню и выше - без «2» в основные сроки (без пересдачи)	3балл 2балла			Справка замдиректора по УР
5	Средний балл выпускников за экзамены в форме и по материалам ЕГЭ, ОГЭ по выбору учащегося выше либо равен среднему баллу по при численности сдающих ЕГЭ, ОГЭ: -менее 5 обучающихся; -менее 10 обучающихся; -более 10 обучающихся.	3балла 2балла 1 балл			Справка замдиректора по УР
6	Позитивная динамика развития метапредметных умений по итогам комплексных работ, ВПР,РДР,НИКО : -на уровне городских результатов; -выше городских результатов	1балл 2балла			Справка замдиректора по УР
7	Наличие победителей и призёров школьного этапа предметной олимпиады школьников для 2-11 классов. -победители; - призёры	2балла 1балл			Приказ (копия). Копии дипломов, сертификатов
8	Наличие победителей, призеров интеллектуальных (предметных) и творческих конкурсов, соревнований: • Городской уровень; • Региональный и федеральный уровень; • Международный; ** Если одна и та же работа является победителем (призером) на различных уровнях, то начисление проводится один раз, по наибольшему кол-ву баллов	1 балл 2 балла 3балла			Приказ (копия). Копии дипломов, сертификатов
9	Работа в экспертной комиссии, членом жюри (олимпиад, смотров, конкурсов и др.), судейство.	2 балла			Приказ (копия).

10	Своевременное и качественное ведение отчетной документации по направлениям деятельности (оформление документации к заполнению аттестатов в 9,11 классах, обработка результатов комплексных работ в 4 классах, обработка результатов РДР,ВПр, качественное ведение карты внеурочной занятости обучающихся)	2 балла			Справка зам директора по УР, карты внеурочной деятельности
11	Обобщение и распространение опыта: -участие в очных конкурсах педагогического мастерства (Лучший классный руководитель), «Педагогические инициативы», «А я делаю так» и др.) -выступления на семинарах, заседаниях ГМО,РМЦ, - мастер-классы.	3 балла 2 балла			Приказ (копия).
12	Публикация методической статьи, сценариев разработки уроков, внеклассных мероприятий.	1 балл			Копия статей, скриншот публикаций, сертификаты и п
13	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности (в соответствии с приказом). -Работа в группе -Руководитель группы	1 балл 2балла			Приказ (копия)
14	Наличие победителей / призеров/ участников конкурсов проектных, исследовательских работ на школьном уровне	3балла 2балла 1 балл			Приказ (копия)
15	Привлечение родительских средств для организации усиленного питания обучающихся за отчетный период: - охват от 81% обучающихся и выше - охват от 71 до 80% обучающихся - охват от 50 до 70% обучающихся	3 балла 2балла 1 балл			Справка ответственного за питание, справка главного бухгалтера
16	Положительная динамика (снижение численности) учащихся, стоящих на учете в УМВД, КДН и пр (для социального педагога, педагога-психолога)	2 балла			Постановления ТКДН
17	Участие в рейдах УМВД(для социального педагога, педагога-психолога)	2 балла			Приказ ДО(копия)
18	Участие и в школьном ПМПк: диагностическая работа, подготовка установленной документации для территориальной ПМПк (для социального педагога, педагога-психолога, учителя логопеда, классный руководитель)	2 балла			Справка замдиректора по УР
19	Сопровождение детей с ОВЗ (для педагога-психолога)	2 балла			Приказ ДО(копия)
20	Работа с комплексом ГТО (для учителей физры)	2 балла			Приказ ДО(копия),копии протоколов
21	Организация военно - спортивных соревнований городского уровня на базе школы (для педагога-организатора ОБЖ)	2 балла			Приказ ДО(копия)
22	Участие в городских военно-патриотических мероприятиях (в соответствии с приказом). (для педагога-организатора ОБЖ)	2 балла			Приказ ДО(копия)

23	Наставничество над молодыми педагогами	2 балла			Приказы (копии)
24	Организация и проведение платных образовательных услуг (100% выполнение программы)	2 балла			Справка замдиректора по УР
25	Ведение протоколов совещаний, консилиума, педагогического совета и др.	1 балл			Приказ (копия)
26	Участие в мероприятиях профсоюзной организации, работа в общественных организациях, в том числе в профсоюзном комитете школы (соревнования, слеты, конкурсы и др.): а) участие в профсоюзной организации (школьный уровень); б) победитель различных мероприятий по линии профсоюзной организации. в) участник различных мероприятий по линии профсоюзной организации. <i>Баллы б) - в) не суммируются, рассчитываются по максимальному значению.</i>	2балла 3 балла 1 балл			Справка председателя ППО, грамоты, дипломы
27	Создание комфортной образовательной среды, отсутствие в кабинете нарушений требований ПБ, ТБ, САНПиН, сохранное состояние мебели, кабинета	1балл			Справка ППО, специалиста по От
28	Исполнение обязанностей: - организаторов, дежурных и иных привлеченных специалистов в период проведения государственной (итоговой) аттестации - организаторов, дежурных и иных привлеченных специалистов в период проведения репетиционных экзаменов	3 балла 1 балл			Приказ (копия)
29	Итого	Max-30 баллов			

Подпись педагогического работника \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
ФИО работника расшифровка

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

**ПОКАЗАТЕЛИ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ.**

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%

3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

Решение о снижении размера стимулирующей выплаты работникам принимает комиссия в соответствии с Положением о работе комиссии (ежемесячно).

Работники, которым снижен размер выплаты за эффективность деятельности, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом руководителя под роспись и имеют право обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

Рассмотрено на заседании комиссии по рассмотрению фонда стимулирующих выплат, назначенной приказом директора МБОУ «СШ № 17» от \_\_\_\_\_ № «О создании комиссии по рассмотрению фонда стимулирующих выплат».

Подписи членов комиссии:

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ специалиста по охране труда

за период \_\_\_\_\_

(ФИО)

№ п/п	Показатель качества выполняемых работ	Размер выплат (баллы)	Самооценка работника	Начислено фактически	Подтверждение показателя качества
1.	Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы.	2 балла			Справка заместителя по безопасности
2.	Оказание методической помощи руководителям структурных подразделений в разработке и пересмотре инструкций по охране труда.	2 балла			Справка заместителя по безопасности
3.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации.	2 балла			Справка заместителя по безопасности
4.	Своевременное представление материалов директору, сдача отчетности (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т.д.).	2 балла			Справка заместителя по безопасности
5.	Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов по направлению деятельности, обоснованных жалоб.	2 балла			Акты
6.	Участие в профессиональных конкурсах	2 балла			Приказы (копия)
7.	Обеспечение работников индивидуальными средствами защиты	2 балла			Справка заместителя по безопасности
8.	Своевременное проведение всех видов инструктажей с работниками	2 балла			Справка заместителя по безопасности
9.	Отсутствие несчастных случаев с сотрудниками и обучающимся.	2 балла			Справка главного бухгалтера, акты сверки
10	Участие в мероприятиях профсоюзной организации, работа в общественных организациях, в том числе в профсоюзном комитете школы (соревнования, слеты, конкурсы и др.): а) участие в профсоюзной организации (школьный уровень); б) победитель различных мероприятий по линии профсоюзной организации. в) участник различных мероприятий по линии профсоюзной организации. <i>Баллы б) - в) не суммируются, рассчитываются по максимальному значению.</i>	2 3 1			Справка председателя ППО, дипломы, грамоты.
11	Итого	<b>МАХ-20 баллов</b>			

Подпись работника \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

ФИО работника расшифровка

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

**ПОКАЗАТЕЛИ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ.**

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

Решение о снижении размера стимулирующей выплаты работникам принимает комиссия в соответствии с Положением о работе комиссии (ежемесячно).

Работники, которым снижен размер выплаты за эффективность деятельности, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом руководителя под роспись и имеют право обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

Рассмотрено на заседании комиссии по рассмотрению фонда стимулирующих выплат, назначенной приказом директора МБОУ «СШ № 17» от \_\_\_\_\_ № «О создании комиссии по рассмотрению фонда стимулирующих выплат».

Подписи членов комиссии:

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Оценочный лист**  
**результатов оценки эффективности заместителей директора**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №17»**  
**за \_\_\_\_\_ учебный год**

ФИО заместителя директора \_\_\_\_\_

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Кол-во баллов	Самооценка	Подтверждающие документы
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	1.1. Отсутствие обоснованных жалоб граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений по курируемому направлению	Отсутствие – 1балл		журнал учета обращений граждан, отчет ССТУ
2. Функционирование системы государственно-общественного управления	2.1. Привлечение дополнительных средств на цели развития образования образовательной организации 2.2. Представление опыта деятельности государственно-общественного управления образовательной организации на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (на основе подтверждающих документов)	- наличие - 1  - на муниципальном уровне - 1 - на региональном уровне - 2 - на всероссийском уровне - 3		Справка из бухгалтерии. Копия статей, скриншот публикаций,
3. Информационная открытость	3.1. Обеспечение и своевременное обновление полной достоверной информации на официальном сайте в разделе «Исполнение закона» в целом. 3.2. Разработка и подготовка публичного доклада образовательной организации.  3.3. Разработка отчета самообследования организации	1 балл  разработка -2 балла, подготовка блоков - 1 балл  разработка -1балл, подготовка блоков - 0,5балла		Приказ, скриншоты страниц интернет-ресурсов
4. Эффективное использование ресурсов	4.1. Создание условий для проведения государственной итоговой аттестации выпускников 9,11 классов <i>города</i> : участие в проведении экзаменов в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК 4.2. Подготовка аттестатов и связанных с ними документов	руководство ППЭ - 4 балла, член ГЭК, РГЭК - 2балла,  1 балла		Приказы (копии), иные документы
5. Реализация мероприятий по привлечению и закреплению молодых педагогических работников в образовательной организации и развитие кадрового потенциала	5.1. Участие в реализации программы наставничества  5.2. Сопровождение участия педагогических работников в очном этапе конкурсов профессионального мастерства («Педагог года», «Педагогический дебют», «А я делаю так!», «Лучший классный руководитель» и др.)  5.3 Результативность участия в конкурсе на получение гранта	1 балл  Федеральный уровень Призовое место- 5 баллов, участие - 3 балл. Региональный уровень Призовое место- 4 балла, участие - 2 балл. Муниципальный уровень Призовое место- 3 балла, участие - 1 балл. (баллы по п.5.2. не суммируются) получение гранта: - на региональном уровне - 2		Приказ (копия)

		- на федеральном уровне - 3		
6. Результативность методической, опытно-экспериментальной, инновационной деятельности школы	6.1. Диссеминация опыта образовательной деятельности образовательного учреждения (РМЦ, инновационная площадка)  6.2. Повышение методического и квалификационного уровня педагогов (в сравнении с прошлым годом)	- муниципальный уровень-1 - региональный уровень-1 - федеральный уровень - 1  Повышение – 2 балла		Приказ о проведении РМЦ (копия). Копия статей, скриншот публикаций, сертификаты и пр.
7. Реализация индивидуальных учебных планов обучающихся. Разработка индивидуальных учебных планов обучающихся, карт индивидуальных маршрутов	6.1. Разработка и сопровождение индивидуальных учебных планов обучающихся (домашнее обучение, очно-заочное обучение и пр.) 6.2. Разработка и сопровождение индивидуальных карт занятости, индивидуальных маршрутов и пр.  6.3. Организация платных образовательных услуг (100% выполнение программы)	2 балла  1 балл  2 балла		Копии приказов (выписки)
8. Реализация проектов во взаимодействии с внешней средой	8.1. Публичная презентация результатов деятельности по реализации проектов городскому (иному) сообществу: семинары, мастер-классы, публикации в СМИ  8.2. Организация и сопровождение работы «Школы будущего первоклассника»	1 балла  2 балла		Копии приказов (выписки)
9. Реализация программ, направленных на работу с одаренными обучающимися	9.1. Наличие программ, направленных на профессиональную ориентацию обучающихся  9.2. Наличие призеров и победителей муниципального, регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников, всероссийской конференции "Шаг в будущее", олимпиады «Юниор». 9.3. Наличие призеров и победителей конкурса социальных проектов "Я – гражданин России"  9.4. Наличие победителей и призеров городского Слета научных обществ учащихся  9.5. Наличие призеров и победителей городского фестиваля "Самотлорские роднички"	- наличие - 1  - на муниципальном уровне-1; - на региональном уровне-2; - на всероссийском уровне-3  муниципальный, региональный уровни: - наличие - 2  - наличие - 2  - наличие - 2 <b>Максимальное количество -4</b>		Копии печатных материалов, скриншоты страниц, видео- и фотоматериалы
10. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	10.1. Увеличение количества обучающихся с I и II группами здоровья.  11.2. Организация летнего каникулярного отдыха обучающихся (разработка и реализация программы, получившей финансовую поддержку)  12.3. Случаи травматизма с обучающимися во время образовательного процесса	Увеличение – 2 балла Сохранение – 1 балл  - наличие - 1 - отсутствие  - отсутствие - 1 - наличие – 0		



11. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних	11.1 Отсутствие или присутствие несовершеннолетних, состоящих на учете в Управлении Министерства внутренних дел Российской Федерации по городу Нижневартовску	2 балла		Сведения ТКДН
12. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	12.1.Уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг общего образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	- оптимальный (выше среднегогородского показателя) - 2 - допустимый (на уровне среднегогородского показателя) - 1		Муниципальный мониторинг
13. Создание условий для достижения высокого качества образовательных результатов обучающихся Высоких результатов качества	13.1Отсутствие обучающихся 9,11 классов, не получивших аттестат о соответствующем уровне обучения 13.2 Обеспечение условий для достижения высоких результатов на ЕГЭ	Отсутствие 1 балл -Наличие-0 отсутствие обучающихся, не сдавших ЕГЭ по математике и русскому языку-1балл -Превышение результатов ЕГЭ средних итоговых результатов по городу и региону-2 балла		Мониторинг , справки, приказы
14. Уровень освоения обучающимися учебных программ	14.1Повышение качества обучения за отчетный период по курируемым направлениям.	1 балл		Копия справки
15. Участие в общественной жизни ОУ	Участие в мероприятиях профсоюзной организации, работа в общественных организациях, в том числе в профсоюзном комитете школы (соревнования, слеты, конкурсы и др.): а) участие в профсоюзной организации (школьный уровень); б) победитель различных мероприятий по линии профсоюзной организации. в) участник различных мероприятий по линии профсоюзной организации. <i>Баллы б) - в) не суммируются, рассчитываются по максимальному значению.</i>	2балла 3 балла 1 балл		Справка председателя ППО, дипломы, грамоты
<b>Итого</b>		<b>Максимум 20 баллов</b>		

Подпись педагогического работника \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
ФИО работника расшифровка

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

**ПОКАЗАТЕЛИ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ.**

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%

2.	Некачественное, несвоевременное выполнение поручений, постановлений, распоряжений, решений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

Решение о снижении размера стимулирующей выплаты работникам принимает комиссия в соответствии с Положением о работе комиссии (ежемесячно).

Работники, которым снижен размер выплаты за эффективность деятельности, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом руководителя под роспись и имеют право обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

Рассмотрено на заседании комиссии по рассмотрению фонда стимулирующих выплат, назначенной приказом директора МБОУ «СШ № 17» от \_\_\_\_\_ № «О создании комиссии по рассмотрению фонда стимулирующих выплат».

Подписи членов комиссии:

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_