

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Н.В. Гурова
г.« _____ » _____ 2017

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «СШ №21
_____ Е.В. Афанасьева
Приказ № 459 от 15 ноября 2017

**Положение
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 21»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №21» города Нижневартовска.

1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

- Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 №761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы";

- постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 №31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих";

- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы";

- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

- мнения первичной профсоюзной организации.

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

- базовая единица - величина, применяемая для расчета окладов работников;

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

- базовый оклад - произведение базовой единицы базового коэффициента;

- базовый оклад рабочего - произведение базовой единицы и тарифного коэффициента;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (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 настоящего 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 системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.10. Система оплаты труда работников организации устанавливается 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 организации устанавливается работодателем.

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

II. Порядок установления должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

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

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

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

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

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

2.6. Коэффициент квалификации для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих, за исключением педагогических работников, устанавливается за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования.

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

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

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

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

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

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

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

2.7. Коэффициент специфики работы определяется на основании классификатора типов, видов организации 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 организации 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 (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

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

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

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

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

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

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

2.12. Размер должностного оклада, установленный руководителю, специалистам и служащим 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 государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

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

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

Изменение размера оклада рабочего производится на основании приказа руководителя организации.

IV. Компенсационные выплаты

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

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

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

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

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

Конкретные размеры компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок и условия их применения устанавливаются организацией по согласованию с 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 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 за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года.

Критерии и показатели интенсивности и высоких результатов работы работников школы устанавливаются в соответствии с Приложением № 9к настоящему Положению.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются Приложением №10 к настоящему Положению.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности непедагогических работников, установленными в соответствии с Приложение № 11 к настоящему Положению, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности педагогических работников, установленными в соответствии с Приложение № 12 к настоящему Положению, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности заместителей по УР, ВР, соответственно установленными в Приложение № 13 и Приложении №14 к настоящему Положению

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

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

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

Инструменты оценки деятельности (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 за качество выполняемых работ закрепляется локальным нормативным актом организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще одного 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 выплаты за качество выполняемых работ 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 (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

5.5. 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 локальным нормативным актом организации.

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

Предельный размер премияльной выплаты по итогам работы за год составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника.

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

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

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

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

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 утверждаются локальным актом организации.

Решение о премиальных выплатах работникам 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 организации 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 рабочей неделе и деления его на 12 месяцев.

6.4. Руководитель организации 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.

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

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

7.4. Компенсационные выплаты руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом IV настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

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

Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

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

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

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

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

- несоблюдение настоящего Положения.

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

Руководителю организации, которому снижен размер стимулирующих выплат, должен быть ознакомлен с соответствующим приказом директора департамента образования под роспись и имеет право его обжаловать в

установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

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

- четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников общеобразовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

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

- трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников общеобразовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

VIII. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным

праздникам;

- единовременное премирование к юбилейным датам работника;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

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

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы.

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

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

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

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен быть ниже 2 месячного фонда заработной платы по основному месту работы и основной занимаемой должности (ставки) работника за норму часов работы за ставку заработной платы.

При этом количество месячных фондов заработной платы, направляемых на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, устанавливается единым для всех работников организации.

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

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

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

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

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

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

- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;

- 9 марта - День города;
- 10 декабря - День образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;
- отраслевой профессиональный праздник по основной деятельности организации, в том числе День учителя.

Выплата премии производится:

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

Размер премии устанавливается указанными приказами.

8.5. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам организации, проработавшим в муниципальных организациях 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере не более 10 тысяч рублей в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

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

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

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

IX. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

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

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих и фондов компенсационных

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

9.2. При формировании фонда оплаты труда:

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

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

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

Х. Заключительные положения

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

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

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «СШ №21»

**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
1. Базовый коэффициент					
1.1.	Коэффициент уровня образования	высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50	1,50	1,50
		высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20	1,20	1,20
		среднее общее образование	1,10	1,10	1,10
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1.	Коэффициент	коэффициент устанавливается в соответствии с			

	специфики работы	классификатором типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы (приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города)			
2.2.	Коэффициент квалификации	квалификационная категория (специалист):			
		высшая категория		0,20	
		первая категория		0,10	
		вторая категория		0,05	
		государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:			
		ордена, медали, знаки	0,20	0,20	0,20
		почетные, спортивные звания:			
		"Народный..."	0,25	0,25	0,25
		"Заслуженный..."	0,20	0,20	0,20
		"Мастер спорта..."	0,05	0,05	0,05
		"Мастер спорта международного класса..."	0,15	0,15	0,15
		"Гроссмейстер..."	0,05	0,05	0,05
		"Лауреат премий Президента Российской Федерации", "Лауреат премий Правительства Российской Федерации"	0,15	0,15	0,15
		почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования	0,05	0,05	0,05
		почетные звания в сфере культуры:			
		"Лауреат международных конкурсов, выставок"	0,15	0,15	0,15
"Лауреат всероссийских конкурсов, выставок,	0,05	0,05	0,05		

		поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации"			
		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	группа 1	0,30		

	масштаба управления	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 МБОУ «СШ №21»

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

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициен та специфики работы
1	2	3
2. Общеобразовательные организации		
2.1.	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
2.3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.5.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы). Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.6.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.7.	Работа педагогических работников, связанная с:	0,10

	<ul style="list-style-type: none"> - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки) 	
2.8.	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
2.10.	Работа (кроме педагогических работников) в: <ul style="list-style-type: none"> - санаторной школе; - общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья 	0,10
2.11.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): <ul style="list-style-type: none"> - 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
2.12.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.18.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.19.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
2.20.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
2.21.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
2.23.	Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)	0,10

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «СШ №21»

Тарифные коэффициенты по оплате труда рабочих

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,03 5	1,05	1,07 5	1,1	1,12 5	1,15	1,17 5	1,2	1,22 5	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,	0,05

	выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации"	
	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 МБОУ «СШ №21»

**Перечень
и размеры стимулирующих выплат работникам организации**

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
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 особое достижение при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременн о, 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	единовременн о, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие				
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	0-50%	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
5.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременн о, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
6.	Премиальная выплата по итогам работы за год	не более 1,5 фонда оплаты труда	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	единовременн о, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

Приложение 5
к Положению о системе оплаты
трудоуработников МБОУ «СШ №21»

**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
трудоуработников МБОУ «СШ №21»

**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
трудоустройства работников МБОУ «СШ №21»

**Параметры
и критерии оценки эффективности деятельности руководителя
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 образования (начальная 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 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
3.	Образовательные результаты обучающихся	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 победителей и призеров олимпиад, в том числе дистанционных, конкурсов, фестивалей для обучающихся начальных классов	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

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

города, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (средняя школа-сад):

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	<p>предписания надзорных органов</p> <p>обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений</p> <p>исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (реализация общедоступного и бесплатного дошкольного образования присмотром и уходом за детьми)</p> <p>исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (реализация начального, основного, среднего общего образования)</p> <p>достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации</p>	<p>отсутствие; наличие</p> <p>отсутствие; наличие</p> <p>от 99% до 100%; от 95% до 98%; ниже 94%</p> <p>от 99% до 100%; от 95% до 98%; ниже 94%</p> <p>достигнуто; не достигнуто</p>
2.	Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного	доля детей, освоивших образовательную программу дошкольного образования, от общего количества обучающихся дошкольного	от 99% до 100%; от 95% до 98%; ниже 94%

	образования	возраста	
		коэффициент посещаемости детьми дошкольной образовательной организации	от 99% до 100%; от 95% до 98%; ниже 94%
3.	Эффективное использование ресурсов	результаты приема образовательной организации к началу учебного года	отсутствие замечаний; наличие замечаний
		исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	от 95% до 100%; ниже 94%
		просроченная кредиторская задолженность	отсутствие; наличие
		создание условий для проведения государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов города, мероприятий муниципальной системы образования	организация пунктов проведения экзамена на базе образовательной организации; проведение мероприятия муниципальной системы образования на базе образовательной организации
4.	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
5.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными обучающимися	наличие победителей и призеров спортивных, творческих и интеллектуальных конкурсов для обучающихся дошкольного возраста	на муниципальном уровне; на региональном уровне; на всероссийском уровне
		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
6.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	"детский сад": увеличение показателя индекса здоровья; сохранение показателя индекса здоровья; снижение показателя индекса здоровья; "школа": 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
7.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг	отсутствие результатов; наличие результатов

услуг	общего (в том числе дошкольного) образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	
-------	---	--

3. 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 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	от 95% до 100%;

		финансово-хозяйственной деятельности	ниже 94%
		просроченная кредиторская задолженность	отсутствие; наличие
		создание условий для проведения государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов города, мероприятий муниципальной системы образования	организация пунктов проведения экзамена на базе образовательной организации; проведение мероприятия муниципальной системы образования на базе образовательной организации
3.	Образовательные результаты обучающихся	количество обучающихся выпускных классов, не сдавших 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	на муниципальном уровне; на региональном уровне; на всероссийском уровне

		конференции "Шаг в будущее"	
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 8
к Положению о системе оплаты
трудоустройства работников МБОУ «СШ №21»

**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 9
к Положению о системе оплаты
трудоустройства МБОУ «СШ №21»

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ
ИНТЕНСИВНОСТИ ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ
РАБОТНИКОВ**

Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие	
Наименование показателя интенсивности и высоких результатов работы	%
Своевременное и качественное расследование несчастных случаев с работниками и обучающимися	5%
Своевременная организация специальной оценки условий труда на соответствие требованиям охраны труда	5%
Своевременное проведение вводных и повторных инструктажей, обучения и проверки знаний по охране труда работников предприятия	5%
Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	от 95% до 100% - 10% - ниже 95% - 2%
Качественное ведение бухгалтерской документации. Ведение журналов по финансовой деятельности в соответствии с номенклатурой и сроками	10 %
Качественное и своевременное предоставление текущей информации, в том числе по запросам вышестоящих организаций	10 %
Проведение системных мониторингов	5 %
Своевременное предоставление плана ФХД на утверждение (за предыдущий период)	5%
Качественное и своевременное проведение плановых и внеплановых инвентаризаций. Оформление в срок документации по результатам инвентаризаций.	5%
Своевременное и качественное получение и выдача товарно – материальных ценностей	5%
Четкое соблюдение режимов хранения товарно – материальных ценностей	10%
Рациональное использование складских помещений	5%
Отсутствие необоснованных остатков на лицевых счетах (за предыдущий период)	5%
Своевременная и качественная сдача налоговой, статистической отчетности.	5%
Своевременная и качественная сдача бюджетной отчетности в Департамент образования и Департамент муниципальной собственности и земельных ресурсов	10%
Отсутствие замечаний по представлению тарификации и штатного расписания	5%
Качественное и своевременное предоставление платежных документов в департамент финансов	5%
Качественное и своевременное присвоение бюджетных обязательств.	5%
Отсутствие необоснованной дебиторской, кредиторской задолженности по расчетам с подотчетными лицами; задолженности по заработной плате (за предыдущий период)	5%
Работа с банками по оформлению зарплатных карт	5 %
Работы по озеленению помещений школы	10%
Качественная подготовка документации связанная с возвращением средств из ФСС на выплату пособия по нетрудоспособности и материнству (за предыдущий период)	5 %

Осуществление функций организатора программы «Электронное питание»	5 %
Качественное ведение соответствующей документации по своевременному списанию материальных ценностей	5 %
Качественная и своевременная постановка на учет имущества школы (присвоение инвентарных номеров)	5 %
Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей. Обеспечение информационной безопасности	10 %
Проведение консультационной работы с работниками и родителями обучающихся по функционированию системы электронного питания	10 %
Обеспечение надлежащих условий осуществления образовательного процесса, в том числе, санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) помещений, пришкольной территории	5 %
Обеспечение надлежащих условий содержания складских помещений, в том числе, санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН), противопожарным требованиям	5%
Соблюдение повышенных требований по соблюдению норм СанПиН в помещении бассейна, учебных мастерских, медицинском кабинете	5%
Разработка проектов положений, проектов локальных нормативных актов школы	10 %
Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников по начислению, своевременности перечисления заработной платы	5 %
Соблюдение сроков сверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками услуг и товарно-материальных ценностей, по родительской плате.	5 %
Работа с архивом (предоставление справок, выписок)	5 %
Совершенствование предоставляемых библиотекой услуг, внедрения новых информационных технологий и компьютеризации библиотечно-информационных процессов	5 %
Качественное формирование библиотечного фонда	5 %
Организация массовых мероприятий, ориентированных на развитие общей и читательской культуры личности	5%
Своевременное внесение изменений в учредительные документы	5%
Качественная и своевременная работа по исполнительным производствам	5%
Своевременное оказание правовой помощь структурным подразделениям школы в подготовке и оформлении различного рода правовых документов	10 %
Своевременная и качественная претензионная работа	5%
Своевременное и качественное ведение личных дел работников школы	5%
Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книг учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, работников школы	10%
Своевременная работа по воинскому учету	10%
Своевременное обеспечение подготовки документов по персонализированному учету, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам учреждения и представление их в ПФР	5%
Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники	10%
Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технологических средств	5%
Проведение консультаций, инструктажей и обучающих семинаров с работниками о правилах использования современных технологических средств	5%
Поддержание бесперебойной работы серверного оборудование	10%

Оформление лабораторного кабинета в соответствии с нормативными требованиями	5%
Сохранность лабораторного оборудования	5%
Качественное ведение документации по учету и хранению химических реагентов	10%
Качественное ведение документации (журналов и книг учета входящей и исходящей корреспонденции)	10%
Оперативная обработка поступающей и отправляемой корреспонденции, ее доставку по назначению	5%
Своевременное прохождение технического осмотра автомобиля	5%
Своевременное заполнение и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации	5%
Обеспечение сохранности вверенного имущества - содержание в исправном состоянии автомобиля	10%
Качественная организация пропускного режима	5 %
Обеспечение сохранности вверенного имущества – отсутствие случаев кражи имущества из раздевалок	10%
Оперативность и качество выполнения заявок неисправностей по журналу	10%
Оформление больничных листов	5%
Размещение на официальных сайтах информации о деятельности образовательной организации	10%
Своевременное заключение хозяйственных договоров для поддержания бесперебойной работы школы (с энергоснабжающими, обслуживающими организациями)	10%
Качественное, своевременное и в полном объеме размещение отчетов об исполнении контрактов (этапов контрактов)	5%
Качественное, своевременное и в полном объеме размещение информации в реестр контрактов в ЕИС	5%
Качественное и своевременное согласование, утверждение и размещение планов графиков, планов закупок ТРУ, изменений в них	10%
Своевременная и качественная разработка и сдача документации для проведения торгов уполномоченному органу	5%
Качественная работа с СО, ПС, СКУД, системой видеонаблюдения	5%
Качественная сезонная подготовка здания школы	10%
Своевременное информирование ответственного лица о состоянии здания школы, учебных помещений, обо всех неисправностях системы ХВС, ГВС, отопления, электропроводки, вентиляции, о поломке дверей, замков, запоров, окон, стекол	10%

Приложение 10
к Положению о системе оплаты
трудоуработников МБОУ «СШ №21»

**Параметры и критерии
снижения (лишения) выплаты
за интенсивность и высокие результаты работы**

№ 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	10%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	10%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	10%

Приложение 11
к Положению о системе оплаты
трудоустроенных МБОУ «СШ №21»

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НЕПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Заместители руководителя, главный бухгалтер		
Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности (в %)
1. человеческие ресурсы	1. своевременное проведение инструктажей сотрудников по пожарной и технике безопасности	1. 1. исполнение – 5 % не исполнение – 0%
	2. своевременное проведение инструктажей со сторонними организациями по пожарной и технике безопасности	2.1. исполнение – 5 % не исполнение – 0%
	3. учет рабочего времени педагогов, специалистов, рабочих	3.1. ведение табеля учета рабочего времени, составление графиков работ сторожей - 5%
	4. качественная организация и проведение занятий и тренировок по противопожарной безопасности, действиям по сигналам гражданской обороны и при угрозе совершения террористического акта	4.1. исполнение – 5 % не исполнение – 0%
	5. участие в комиссии по оценке (жюри) муниципальных, региональных, федеральных конкурсов	5.1. участие – 5% отсутствие – 0%
	6. своевременная организация обучения сотрудников по пожарной безопасности	6.1. исполнение – 5 % не исполнение – 0%
	7. качественное и своевременное предоставление текущей информации, в том числе по запросам вышестоящих организаций	7.1. своевременное предоставление – 10% - наличие замечаний о сроках и содержании предоставленной информации - 0
2. материально-технические ресурсы	1. Обеспечение надлежащих условий осуществления образовательного процесса	1.1. соответствие санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды – 5 % несоответствие (наличие предписаний) – 0%
		1.2. обеспечение бесперебойной работы приборов учета теплоэнергоснабжения, ГВС и ХВС, электросчетчиков - 5% неисполнение – 0%
		1.3. обеспечение антитеррористической безопасности (наличие оформленной, согласованной документации, четкая координация по осуществлению охраны в здании школы) – 5% неисполнение (наличие нарушений, предписаний) – 0%
		1.4. четкая организация и координация работы младшего обслуживающего персонала (своевременное распределение зон обслуживания, расчет площадей, контроль санитарного состояния помещений) – 5%
		1.5. качественное ведение отчетной документации систем АПС и СО, видеосистемы, системы электронного доступа, Стрелец – Мониторинг – 5%
		1.6. качественная организация пропускного режима – 5%
		1.7. обеспечение противопожарной безопасности (наличие оформленной, согласованной документации, четкая организация работы по противопожарной безопасности школы) – 5 %

	2. Качественное формирование библиотечного фонда	2.1. качественное формирование фонда библиотечно-информационных ресурсов (в соответствии с требованиями Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 114-ФЗ), своевременное его пополнение – 5% - наличие замечаний - 0
		2.2 организация массовых мероприятий, ориентированных на развитие общей и читательской культуры личности – 5% - отсутствие – 0%
		2.3. совершенствование предоставляемых библиотекой услуг: - внедрения новых информационных технологий и компьютеризации библиотечно-информационных процессов, формирование комфортной библиотечной среды – 5% - не исполнение – 0%
		2.4. поддержание в помещении библиотеки надлежащего санитарного состояния отсутствие высокой влажности, запыленности помещения, коррозионно-активных примесей или электропроводящей пыли), соблюдение требований пожарной безопасности – 5% - наличие замечаний – 0%
	4. Приёмка школы к новому учебному году	4.1. положительный результат, отсутствие замечаний - 10% - наличие замечаний, перенос сроков приёма в связи с отрицательным результатом – 0%
	5. Качественный и своевременный учет, сбор, хранение и передача на утилизацию опасных отходов (аккумуляторы свинцовые, ртутьсодержащие лампы)	5.1. исполнение – 5% не исполнение – 0%
	7. Отсутствие предписаний по результатам контроля Роспотребнадзора, Госпожнадзора	7.1. отсутствие – 10%; наличие - 0
	8. Контроль за работой автотранспорта: - проведение инструктажа с водителями; ведение журнала учета выдачи путевых листов; планирование рабочего дня водителя; - сверка с ГИБДД о наличии сведений о ДТП с участием служебного транспорта	8. исполнение – 5% не исполнение – 0%
3. финансовые ресурсы	1. Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	1.1. от 95% до 100% - 10% - ниже 95% - 0%
	2. Своевременное и качественное оформление финансово- хозяйственной документации	2.1. ведение в соответствии с номенклатурой и сроками – 5% - неисполнение – 0%
	3. Достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	3.1. достигнуто – 5% -не достигнуто – 0
	4. Отсутствие просроченная кредиторской и дебиторской задолженности	5.1. отсутствие – 5% - наличие – 0%
	5. Своевременное составление и предоставление бюджетной отчетности	5.1. исполнение – 5% не исполнение – 0%
	6. Своевременное составление и предоставление статистической, налоговой отчетности	6.1. исполнение – 5% не исполнение – 0%
	7. Своевременное составление и согласование штатного расписания, тарификации	7.1. исполнение – 5% не исполнение – 0%
	8. Нецелевое использование бюджетных средств	8.1. выявление и наличие – 0% - отсутствие по результатам контроля – 5%
4. информационные ресурсы	1. Размещение на официальных сайтах РФ информации о деятельности образовательной организации	1.1. исполнение – 10% неисполнение – 0%
	2. Разработка проектов положений, проектов локальных распорядительных документов	2. 1. наличие – 5% - отсутствие – 0

	по направлениям деятельности школы	
	3. Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности (1С, Контур-Экстерн). Обеспечение информационной безопасности	3.1. наличие, использовании, обеспечение безопасности – 5 % - не исполнение – 0%
	4. Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций	4.1. отсутствие замечаний и нарушений по итогам – 5 % - наличие замечаний и нарушений по итогам – 0%

Приложение 12
к Положению о системе оплаты
трудоустроенных МБОУ «СШ №21»

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Максим. кол-во процентов
1. Уровень освоения обучающимися учебных программ (для 1 кл – итоговые работы) качество	- выше показателя по школе – 3% - соответствует – 2%	4
успеваемость	100% - 1%	
2. Образовательные результаты обучающихся по итогам ЕГЭ, ОГЭ	Отсутствие обучающихся выпускных классов, не сдавших экзамен – 3% Наличие выпускников 11 классов, набравших 80 и более баллов на ЕГЭ – 3% Результаты ГИА: - выше регионального уровня – 3% - соответствует городскому уровню – 2%	9
3. Уровень достижений, обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности	Наличие призеров и победителей муниципального этапа ВОШ, муниципальных конкурсов, соревнований: победитель – 5%, призер – 4%, участник – 1% Наличие призеров и победителей регионального этапа ВОШ, региональных конкурсов, соревнований: победитель – 7%, призер – 5%, участник – 1% Наличие призеров и победителей всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований: победитель – 9%, призер – 7%, участник – 3%	21
4. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности на мероприятиях: всероссийского уровня – 5%, регионального уровня – 3%, муниципального, школьного уровня – 2%. Участие в работе городской научной сессии – 2% Участие в работе муниципальных экспертных групп и жюри муниципальных конкурсов, соревнований – 2%. Участие в работе региональных экспертных групп и жюри – 3%	17
5. Результативность собственной педагогической деятельности	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: на муниципальном уровне – 3%, на региональном – 5%, на всероссийском уровне – 7%. Результативность участия в конкурсе лучших педагогических работников и получения гранта: на муниципальном уровне – 3%, на региональном уровне – 4%, на федеральном уровне – 5%. Участие – 1%	12
6. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Отсутствие случаев травматизма – 1% Доля обучающихся, охваченных полноценным горячим питанием: - 45% - 50% - 3б; 50% - 70% - 4б; более 70% - 5б Эффективность реализации электронной программы «Школьное питание»-3%	9
7. Обеспечение качественного образования	Реализация программ поддержки одаренных обучающихся – 3% Применение современных информационных технологий: презентации – 1%, мобильные классы -1%, учебные лаборатории – 1%, компьютерные тесты – 1%, 3Д моделирование – 1%	18

	<p>Реализация профильных программ, не входящих в учебный план – 4%</p> <p>Наличие победителей дистанционных олимпиад: международного уровня – 5%, всероссийского – 3%, регионального – 2%, муниципального – 1%</p> <p>Положительная динамика охвата детей олимпиадным движением – 1%</p>	
8.Создание образовательной инфраструктуры	Привлечение спонсорских средств для создания современной образовательной инфраструктуры – 3%	3
9. Организация физкультурно-оздоровительной работы	<p>Доля обучающихся, привлеченных к сдаче спортивных нормативов: более 70% - 2%.</p> <p>Сдача нормативов ГТО – 3%</p>	5
1. Развитие имиджа образовательной организации	Освещение жизнедеятельности школы в СМИ – 5%	5

Приложение 13
к Положению о системе оплаты
трудоуработников МБОУ «СШ №21»

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УР**

№	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности	Количество процентов по критериям	Самооценка
1	Соответствие деятельности требованиям законодательства (принцип подсчета: по сумме направлений)	Предписания надзорных органов (по курируемым направлениям)	-отсутствие (устранение) -наличие неустраненных замечаний	3 0	16
		Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательного процесса (по курируемым направлениям)	-отсутствие -наличие	3 0	
		Исполнение муниципального задания на основе муниципальных услуг (по курируемым направлениям)	-от 99% до 100% -от 95% до 98% -ниже 94%	3 1 0	
		Обеспечение возможностей для дифференцированного расширения (углубления) обучения и развития учащихся: количество классов с углубленным изучением предметов, профильного и предпрофильного обучения	-отсутствие -наличие	1 % за каждый, но не более 5	
		Организация обучения детей с отклонениями в развитии в соответствии с рекомендациями ПМПК, ИПР, нормативными документами	-отсутствие -наличие	0 1	
		Проведение работы с родителями по выявлению потребностей и запросов	-отсутствие -наличие	0 1	
2	Информационная открытость (принцип подсчета: по сумме направлений)	Качество и своевременность размещения текущей информации на официальном сайте по курируемым направлениям: ООП, ПР, текущей информации	-наличие -отсутствие	3 0	10
		Качество ведения электронного классного журнала по закрепленным классам	- замечаний нет -замечания есть	3 0	
		Результативность участия в педагогических советах, семинарах, конференциях, педагогических чтениях	-на школьном уровне -на муниципальном -на региональном уровне	1 2 3 (максимально3)	
		Наличие регулярной просветительской работы для родителей	-наличие -отсутствие	1 0	
3	Эффективное использование ресурсов	Создание условий для проведения ГИА на базе школы	-наличие -отсутствие	1 0	3
		Создание условий для проведения мероприятий муниципального и регионального уровня	- муниципального уровня -регионального уровня	1 1	

4	Развитие кадрового потенциала	Наличие индивидуальных планов педагогов: по подготовке к ГИА, по работе с одаренными детьми, по работе со слабоуспевающими учениками	-наличие у 50% педагогов -наличие у 100% педагогов	1 2 с учетом направлений, но не более 3	15	
		Диссеминация опыта образовательной деятельности по курируемым направлениям	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на всероссийском уровне	1 2 не более 3		
		100% соответствие учебно-программной документации по курируемым предметам установленным в учреждении требованиям	-соответствие -не соответствие	1 0		
		Управление автоматизированной системой повышения квалификации «АСУПК», перспективным планом повышения квалификации педагогов	- наличие и реализация - отсутствие	3 0		
		Результативность участия педагогических работников в конкурсах педагогического мастерства	-всероссийского уровня - регионального уровня - муниципального уровня	5 3 2		
5	Реализация индивидуальных учебных планов	Наличие и реализация индивидуальных учебных планов обучающихся	-наличие и реализация -отсутствие	3 0	6	
		Наличие и реализация индивидуальных образовательных маршрутов для работы с одаренными обучающимися	-наличие и реализация -отсутствие	1 0		
		Наличие и реализация индивидуальных образовательных маршрутов для работы со слабоуспевающими обучающимися	-наличие и реализация -отсутствие	1 0		
		Наличие и реализация индивидуальных образовательных маршрутов в рамках предпрофильной подготовки и профильного обучения	-наличие и реализация -отсутствие	1 0		
6	Образовательные ресурсы обучающихся (принцип подсчета : накопительный по сумме направлений)	Количество обучающихся выпускных классов, не сдавших ЕГЭ по русскому языку и математике	-отсутствие -наличие	0 8	28	
		Количество обучающихся выпускных классов, не сдавших ОГЭ по предметам	-отсутствие -наличие	0 8		
		Средний балл ЕГЭ по русскому языку выше либо равен среднему баллу по ХМАО-Югре	-результат достигнут -не достигнут	3 0		
		Средний балл ЕГЭ по математике выше либо равен среднему баллу по ХМАО-Югре	-результат достигнут -не достигнут	3 0		
		Позитивная динамика качества обученности учащихся (%) по годовым отметкам по курируемым направлениям	-наличие -отсутствие	1 0		
		Доля выпускников с высокой степенью обученности в целом: - количество выпускников	-наличие -отсутствие	по 1 % за каждого, не более		

		основной школы, получивших аттестат с отличием; - количество выпускников, получивших 75 и более баллов за экзамены в форме и по материалам ЕГЭ по курируемым предметам; - количество медалистов		5%		
7	Работа с одаренными обучающимися	Поступление выпускников 9 классов в организации среднего профессионального образования	- свыше 30% -от 0 до 29%	1 0	6	
		Наличие победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников, творческих конкурсов	-на муниципальном -на региональном -на всероссийском уровне	1 2 3 (не более 5)		
8	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений	Снижение или отсутствие несовершеннолетних, стоящих на учете	-наличие снижения по сравнению с прошлым годом (или отсутствие нарушений) -отсутствие снижения	1 0	1	
9	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг	Уровень удовлетворенности населения качеством предоставляемых услуг	-оптимальный -допустимый -не допустимый	2 1 0	15	
		выполнения основной образовательной программы	- 100% - не выполнена	3 0		
		Качество ведения РИС -11 (Российской информационной системы), РИС – 9 (Региональной информационной системы)	-наличие -отсутствие замечаний	0 по 5 % за каждую		
10	Оценка качества деятельности заместителя руководителя	Получение именных благодарственных писем, дипломов, грамот	-наличие -отсутствие	1 0	4	
		Участие в экспертных комиссиях, жюри, творческих группах	-школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень	1 2 3		
11	Совершенствование управленческих процессов	Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей	Оформление внутришкольной документации (протоколы педагогических советов, совещаний, собраний, УС и т.д.)	3	21	
		Наличие экспертного заключения на расписание учебных занятий	- отсутствие -наличие	0 2		
		Совершенствование методов организации образовательного процесса в профильной школе	-организация элективных курсов, курсов по выбору, предметов для дополнительного изучения в соответствии с ФГОС	по 2 за каждое направление, но не более 5 %		
		Руководство СЭП, разработка документации по созданию и функционированию СЭП	- отсутствие -наличие	0 5		
		Качество деятельности ОО на основе независимой оценки (по направлениям)	-муниципальный уровень -региональный уровень - Всероссийский уровень	1 2 3		
12	Инновационная деятельность	Руководство региональной инновационной площадкой	- на региональном уровне	5	11	
		Ведение мониторинга деятельности инновационной площадки	- на школьном уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне	1 2 3		
		Публикация опыта работы инновационной площадки на сайте ЦРО	- наличие - отсутствие	3 0		
13	Реализация	Реализация программы	- наличие и реализация	1		

мероприятий по привлечению молодых педагогически х работников	«Наставничество»	- отсутствие	0	4	
	Участие молодых педагогических работников в очном этапе конкурса профессионального мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровне	-на муниципальном -на региональном уровне	1		
		-на всероссийском уровне	2		
			3		

Приложение 14
к Положению о системе оплаты
трудоуработников МБОУ «СШ №21»

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ВР**

№	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности	Количество процентов по критериям
1	Соответствие деятельности требованиям законодательства	Предписания надзорных органов (по курируемым направлениям)	-отсутствие (устранение) -наличие неустранимых замечаний	3 0
		Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательного процесса (по курируемым направлениям)	-отсутствие -наличие	3 0
		Исполнение муниципального задания на основе муниципальных услуг (по курируемым направлениям)	-от 99% до 100% -от 95% до 98% -ниже 94%	3 1,5 0
		Выдача бланков строгой отчетности, предоставление ежегодного отчета об использовании бланков.	-наличие замечаний -отсутствие замечаний	0 1
2	Функционирование государственного общественного управления	Привлечение дополнительных средств (платные образовательные услуги)	-наличие -отсутствие	1 0
		Представление опыта работы на муниципальном, региональном, федеральном уровне (на основе подтверждающих документов)	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на всероссийском уровне	0,5 1 1,5
3	Информационная открытость	Наличие и своевременность размещения текущей информации на официальном сайте по курируемым направлениям	-наличие -отсутствие	1 0
		Наличие в открытом доступе ООП (начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования), ПР	-наличие -отсутствие	1 0
4	Эффективное использование ресурсов	Создание условий для проведения ГИА выпускников 9 классов города (ППЭ-1415)	Организация работы ППЭ-1415	5
		Создание условий для проведения мероприятий городского, регионального уровня	- регионального уровня -муниципального уровня	3 2
5	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогических работников	Участие молодых педагогических работников в очном этапе конкурса профессионального мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровне	-на муниципальном уровне	1
			-на региональном уровне	2
			-на всероссийском уровне	3
6	Развитие кадрового потенциала	Результативность участия педагогических работников в конкурсах педагогического мастерства	-победитель -призер	3 2
			Диссеминация опыта образовательной деятельности	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на всероссийском уровне

7	Реализация индивидуальных учебных планов	Наличие и реализация индивидуальных образовательных маршрутов во внеурочной деятельности обучающихся	-наличие и реализация -отсутствие	1 0
		Наличие индивидуальных карт занятости во внеурочной деятельности обучающихся	-наличие и реализация -отсутствие	3 0
8	Работа с одаренными обучающимися	Наличие и реализация программы по профориентации	-наличие -отсутствие	1 0
		Поступление выпускников 9 классов в организации среднего профессионального образования	- свыше 30% -от 0 до 29%	1 0
		Наличие победителей и призеров творческих конкурсов	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на всероссийском уровне	1 2 3
			Наличие призеров и победителей в конкурсе проектов и научно-исследовательских работ	-на муниципальном уровне -на региональном уровне - на всероссийском уровне
		Наличие призеров и победителей спортивных соревнований и состязаний:	- всероссийского уровня -регионального уровня -муниципального уровня	3 2 1
		Наличие призеров и победителей городского фестиваля «Самотлорские роднички» в различных номинациях	наличие: - хореография -вокал - театр мод - оригинальный жанр - театральное искусство - отсутствие	1 1 1 1 0
		Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов по безопасности жизнедеятельности и военно-спортивной направленности	-наличие -отсутствие	2 0
9	Реализация социокультурных проектов во взаимодействии с внешней средой	Публичная презентация результатов деятельности городскому сообществу	-наличие -отсутствие	1 0
10	Реализация программы по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	-наличие -отсутствие	1 0
		Привлечение обучающихся в спортивные залы, бассейн во внеурочное время	-наличие -отсутствие	1 0
		Организация летнего и каникулярного отдыха	-наличие -отсутствие	1 0
		Проведение в каникулярное время профильных смен	-наличие -отсутствие	1 0
11	Реализация программ дополнительного образования	Наличие или отсутствие программы дополнительного образования, доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием	-свыше 20% -от 15 до 19% -ниже 14% -отсутствует	1,5 1 0,5 0
12	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений	Снижение или отсутствие несовершеннолетних, стоящих на учете	-наличие снижения -отсутствие снижения	1 0
13	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг	Уровень удовлетворенности населения качеством предоставляемых услуг по результатам независимой оценки	-оптимальный -допустимый -не допустимый	2 1 0
14	Оценка качества деятельности	Получение именных благодарственных писем, дипломов, грамот	-наличие -отсутствие	1 0

	заместителя руководителя			
		Участие в экспертных комиссиях, жюри, творческих группах	-школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень	1 2 3
15	Совершенствование управленческих процессов	Качество деятельности ОО на основе независимой оценки (по направлениям)	-муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень	1 2 3
		Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей	Оформление внутришкольной документации (протоколы педагогических советов, совещаний, собраний, УС и т.д.)	5
		Ведение мониторинга ситуации по организации питания в общеобразовательной организации	-охват питанием менее 50% -охват питания более 50%	5 10
16	Привлечение работников и обучающихся к сдаче норм ГТО	Доля работников, привлеченных к сдаче норм ГТО	-свыше 50% -от 25 до 49% -от 0 до 25%	2 1,5 0
		Доля обучающихся, привлеченных к сдаче норм ГТО	свыше 50% -от 25 до 49% -от 0 до 25%	2 1,5 0
17	Воспитательные ресурсы обучающихся (по результатам уровня воспитанности)	Уровень достижения	Высокий уровень воспитанности	3
			Средний уровень	2
			Низкий уровень воспитанности	0