



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ГОРОД НИЖНЕВАРТОВСК

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 14**

П Р И К А З

от 02 сентября 2024 года

№78- осн.

Об утверждении Положения

В соответствии с постановлением администрации города Нижневартовска от 24.05.2024 №413 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города», на основании протокола заседания трудового коллектива от 27.06.2024 года №07,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Положение «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14», согласно приложению 1 к настоящему приказу;

1.2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14» согласно приложению 2 к настоящему приказу;

1.3. Показатели и критерии интенсивности и высокие результаты работы прочих специалистов, технического персонала муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14» согласно приложению 3 к настоящему приказу.

1.4. Критерии стимулирующих выплат за особо значимые достижения работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14» согласно приложению 4 к настоящему приказу.

1.5. Положение «О порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления», согласно приложению 5 к настоящему приказу;

2. Признать утратившими силу с 01.09.2024 года приказы:

2.1. от 30.12.2022 №128-осн. о внесении изменений в приказ №70-осн. от 01.09.2022 года «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14»;

2.2. от 06.04.2022 №39-осн. о внесении изменений в приказ №70-осн. от 01.09.2022 года «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14»;

2.3. от 09.03.2021 №73-осн. о внесении изменений в приказ №36-осн. от 09.04.2020 года «Об установлении системы оплаты труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14»;

2.4. от 01.09.2023 №53/1-осн. о внесении изменений в приказ №70-осн. от 01.09.2022 года «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14»;

2.5. от 03.11.2023 №99-осн. о внесении изменений в приказ №70-осн. от 01.09.2022 года «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14»;

2.6. от 13.12.2023 №113-осн о внесении изменений в приказ №70-осн. от 01.09.2022 года «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14»;

2.7. от 22.03.2024 №33-осн о внесении изменений в приказ №70-осн. от 01.09.2022 года «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14»;

3. Приказ вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2024;

4. Специалисту по кадрам Ермоленко С.А. ознакомить всех работников учреждения с Положением «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14»;

5. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ «СШ № 14»

Полякова В.А.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СШ №14»

_____ И.Н.Басырова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «СШ №14»

_____ В.А. Полякова

Принято на общем собрании
работников трудового коллектива
МБОУ «Средняя школа №14»
Протокол №07 от «27» июня 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об установлении системы оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №14»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14» и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13.11.2023 №27-нп "Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

1.4. Заработная плата работников состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](#) от 19.06.2000 №82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", с применением к нему районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - районный коэффициент) и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. В локальных нормативных актах МБОУ «СШ№14», штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками наименования должностей руководителей, специалистов и служащих указываются в соответствии с наименованиями должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименования профессий рабочих указываются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", согласно таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4
I. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"			
1.1.	1 квалификационный уровень	архивариус; делопроизводитель; секретарь	15 799
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	16 537
II. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"			
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-лаборант; техник по защите информации; техник-программист; художник	16 094
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	16 832
2.3.	3 квалификационный	заведующий производством (шеф-повар)	17 718

	уровень		
2.4.	4 квалификационный уровень	механик	18 604
III. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер-программист (программист); специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	20 523
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	21 557
IV. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда	21 409
4.2.	2 квалификационный уровень	главный механик; главный специалист по защите информации	22 443
4.3.	3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	23 624

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", согласно таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (руб.)
1	2	3	4
I. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	15 503

II. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
2.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	16 242
2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	17 127
III. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523
IV. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
4.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделениями, реализующими подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	21 409
4.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	22 443

2.4. Размеры окладов рабочих организаций установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным [группам](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", согласно таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4
I. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			

1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
II. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"			
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242
2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 127
2.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	18 013

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, установлены с учетом требований профессиональных стандартов и приведены в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3
1.	Младший специалист по охране труда ¹	17 718
2.	Специалист по охране труда ¹	18 604
3.	Главный (ведущий) специалист по охране труда ¹	20 523
4.	Руководитель службы охраны труда ¹	21 409
5.	Специалист по закупкам ²	17 718
6.	Старший специалист по закупкам, консультант по закупкам ²	19 490
7.	Работник контрактной службы, контрактный управляющий ²	21 409
8.	Ведущий специалист	20 523
9.	Специалист по кадрам, специалист по документационному обеспечению персонала ³	17 718
10.	Специалист по персоналу ³	17 718

11.	Специалист по нормированию и оплате труда, специалист по организации и оплате труда, специалист по компенсациям и льготам ³	17 718
12.	Системный администратор ⁴	18 604
13.	Фотограф ⁵	16 537
14.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ⁶	20 523
15.	Специалист административно-хозяйственной деятельности ⁷	17 718
16.	Специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности, специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности ⁸	17 718

¹[Приказ](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 №274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда".

²[Приказ](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 №625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок".

³[Приказ](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 №109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом".

⁴[Приказ](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 №680н "Об утверждении профессионального стандарта "Системный администратор информационно-коммуникационных систем".

⁵[Приказ](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.12.2014 №1077н "Об утверждении профессионального стандарта "Фотограф".

⁶[Приказ](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2023 №53н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания".

⁷[Приказ](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 №49н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности".

⁸[Приказ](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 №374н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)".

2.6. Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

2.7. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- 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 в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих

часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. 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 (районный коэффициент, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. 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 рабочих мест.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со [статьями 315-317](#) Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Нижневартовска от 24.12.2019 №560 "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Нижневартовска".

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, 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.

3.5. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью организаций по реализации образовательных программ.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется в размере 5 000 рублей в месяц (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах)) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций в размерах,

установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются в соответствии с решением Думы города Нижневартовска от 24.12.2019 №560 "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Нижневартовска" за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее - автономный округ).

3.6. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу в ночное время	35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П	оформляется приказом руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 №35-П	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без	до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы

	освобождения от работы, определенной трудовым договором		
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	За работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководства обучающихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования	в размере 3 200 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств бюджета автономного округа)
		в размере 5 000 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств федерального бюджета)
6.2.	Работа советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательной организации по реализации проекта российского движения детей и молодежи	в размере 5 000 рублей	по факту нагрузки
6.3.	За заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом:		
6.3.1.	При наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1 100 рублей	применяется за 1 объект
6.3.2.	При отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.4.	За руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист"	в размере 1 100 рублей	применяется за 1 объединение, комиссию

6.5.	За проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.6.	Проверка тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.7.	За работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.8.	За работу в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.9.	За преподавание национальных языков КМНС	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.10.	За реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.11.	За работу с обучающимися на дому, в том числе за домашнюю внеурочную деятельность	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.12.	За работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-методист"	в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
6.13.	За работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-наставник"	в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
6.14.	За работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию "педагог-наставник"	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.15.	За работу в организациях, осуществляющих обучение, в том числе в санаторных, в	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

	которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для обучающихся, за исключением детей с ограниченными возможностями здоровья		
7.	Районный коэффициент	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Нижневартовска от 24.12.2019 №560 "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Нижневартовска"
8.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.8. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.

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

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

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата по итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

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 или первичной профсоюзной организации).

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

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется в Положении «О порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления».

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более года.

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

Показатели и критерии интенсивности закреплены в приложении 3 к настоящему приказу.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы установлены в Положении «О порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления».

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, закрепленными в приложении 2 к настоящему приказу.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на участие работников 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 измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

Порядок установления выплаты закрепляется в Положении «О порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления».

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще одного раза в учебный год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

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, закрепленными в приложении 4 к настоящему приказу.

Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

4.4. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемому организацией в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается с учетом фактически отработанного времени в месяце, календарном году, в том числе работникам, проработавшим неполный календарный месяц, год по следующим основаниям:

- поступление на работу в текущем календарном году;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- в случае увольнения по иным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора).

В отработанное время в месяце, календарном году для расчета размера выплаты по итогам работы за месяц, год включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Выплата по итогам работы за месяц, год производится:

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

Расчет размера выплаты по итогам работы за год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников:

- 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 выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование показателя	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение	до 20%

	должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	
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%

4.5. Работникам, имеющим не снятое дисциплинарное взыскание премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается.

4.6. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

- за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;
- за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10 000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается
		7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	на физическое лицо по основному месту работы
		5 000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	и основной занимаемой должности
		3 000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности	

			Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемых работ	в соответствии с пунктом 5.4 раздела V настоящего Положения	руководителю организации	ежемесячно
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Выплата по итогам работы за месяц	0% - 10%	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работников 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;	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

			соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
1.4.	Выплата по итогам работы за год	0 - 2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работников 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	один раз в год
1.5.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно

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

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю организации устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей организаций приведены в таблице 8.

Таблица 8

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный*	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4

2.	Общеобразовательная организация	от 951 чел. до 2 000 чел.	65 000
----	---------------------------------	---------------------------	--------

*Расчет приведенного контингента обучающихся (воспитанников) осуществляется путем суммирования контингента обучающихся очной формы обучения, произведения контингента обучающихся очно-заочной формы обучения и коэффициента 0,25, произведения контингента обучающихся заочной формы обучения и коэффициента 0,1 по данным официальной статистики на отчетную дату. При расчете значение округляется до целого числа.

5.3. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру организации устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру организации приведены в таблице 9.

Таблица 9

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный*	Размеры окладов (должностных окладов) (руб.)
1	2	3	4
1.	Общеобразовательная организация	от 951 чел. до 2 000 чел.	45 500

*Расчет приведенного контингента обучающихся (воспитанников) осуществляется путем суммирования контингента обучающихся очной формы обучения, произведения контингента обучающихся очно-заочной формы обучения и коэффициента 0,25, произведения контингента обучающихся заочной формы обучения и коэффициента 0,1 по данным официальной статистики на отчетную дату. При расчете значение округляется до целого числа.

5.4. Установление выплаты за качество выполняемых работ руководителю организации 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.

Размеры, условия и порядок установления выплаты за качество выполняемых работ руководителю организации определяются в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности, критериями оценки эффективности и результативности работы в баллах, утвержденными приказом департамента образования (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации), с которым руководитель организации должен быть ознакомлен под подпись.

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 организаций и руководителей организаций осуществляется ежегодно, в срок до 1 марта, комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций.

Состав комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей организаций, а также порядок работы комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей организаций утверждаются приказом департамента образования. Результаты оценки эффективности деятельности руководителей организаций оформляются оценочным листом, форма которого утверждается приказом департамента образования. По результатам оценки эффективности деятельности руководителей организаций оценочный лист хранится в отделе качества образования департамента образования. Выписка из приказа выдается руководителю организации под подпись в течение 15 дней со дня издания приказа департамента образования о результатах оценки эффективности деятельности руководителей организаций.

Руководителю организации расчет размера выплаты за качество выполняемых работ производится организацией самостоятельно (на период с 1 февраля по 31 января) с учетом количества набранных баллов руководителем организации по результатам оценки эффективности деятельности по следующей формуле:

$$СВ_{эд} = СР / 100 * Кнб,$$

где:

$СВ_{эд}$ - размер выплаты за качество выполняемых работ руководителю организации;

$СР$ - объем средств, направляемых на стимулирование руководителя организации в календарном месяце;

$Кнб$ - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации.

Количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации устанавливается на год на основании приказа департамента образования (на период с 1 февраля по 31 января).

Размер выплаты за качество выполняемых работ может пересматриваться организацией самостоятельно в период действия приказа департамента образования в случаях повышения установленного размера оклада (должностного оклада), реорганизации организации.

Руководителю организации, в которой образовательный процесс не осуществлялся в оцениваемом периоде, выплата за качество выполняемых работ устанавливается на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности руководителя организации в размере 50% от оклада (должностного оклада) руководителя организации.

Руководителю организации, назначаемому на должность, устанавливается выплата за качество выполняемых работ на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности руководителя организации в размере 35% от оклада (должностного оклада) руководителя организации.

Руководителю организации, у которого истек срок действия трудового договора и был заключен новый трудовой договор в одном и том же учреждении, выплата за качество выполняемых работ сохраняется в объеме, установленном по результатам последней оценки эффективности деятельности руководителя организации.

Руководителю организации, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности

руководителей организаций устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 35% от оклада (должностного оклада) руководителя организации.

Очередной оценкой эффективности деятельности и качества труда для указанных руководителей организаций является первая оценка эффективности деятельности и качества труда, проводимая по истечении не менее четырех месяцев их работы в оцениваемом периоде.

Максимальный объем средств, направляемых на стимулирование руководителя организации, устанавливается в размере 50% от оклада (должностного оклада) руководителя организации.

5.5. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации;
- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба автономному округу, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий органа местного самоуправления и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;
- несоблюдение требований настоящего Положения.

Основанием для рассмотрения вопроса снижения стимулирующих выплат руководителю организации является направленная в комиссию по оценке эффективности деятельности руководителей организаций по состоянию на 10 число месяца, следующего за месяцем, в котором установлены случаи нарушения, предусмотренные [абзацами вторым - четвертым пункта 5.5](#) настоящего Положения:

- служебная записка руководителя организации об установленном случае нарушения по результатам проверок (контрольных мероприятий) организации и (или) деятельности самого руководителя организации с указанием наименования документа по итогам проверки, его номера и даты регистрации;
- служебная записка должностного лица департамента образования о выявленном им случае нарушения или неисполнения должностных обязанностей руководителем организации.

Размеры снижения стимулирующих выплат:

- в случае неприменения дисциплинарного взыскания - 2%;
- в случае применения дисциплинарного взыскания (замечание - на 5%, выговор - на 10%).

Конкретный размер и условия снижения выплаты за качество выполняемых работ руководителю организации определяются комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и утверждаются приказом департамента образования не позднее последнего числа текущего месяца.

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

Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

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

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя организации, 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.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается муниципальным правовым актом с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.8. Предельный объем учебной (преподавательской) работы с обучающимися (воспитанниками), которая может выполняться в организации ее руководителем, определяется департаментом образования.

Оплата за часы учебной (преподавательской) работы руководителя организации, заместителя руководителя организации с обучающимися (воспитанниками) производится в соответствии с тарификацией исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника, установленного в строке 3.4 таблицы 2 настоящего Положения, и нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится за фактические часы учебной (преподавательской) работы руководителя организации, заместителя руководителя организации с обучающимися (воспитанниками).

Объем учебной (преподавательской) работы, срок ее выполнения устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору):

- руководителю организации - на основании его письменного заявления и ходатайства департамента образования;
- заместителю руководителя организации - на основании его письменного заявления и приказа руководителя организации.

За выполнение учебной (преподавательской) работы осуществляются стимулирующие выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных локальным актом организации.

5.9. Руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру за осуществление дополнительных видов деятельности, приносящих доход, производится выплата в соответствии с локальным актом организации, регулирующим порядок оплаты труда за счет средств, полученных от дополнительных видов деятельности, приносящих доход.

5.10. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру организации

закрепляется в Положении «О порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления», на срок не более одного года.

VI. Иные выплаты

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику ее работы, устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата за ученую степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу).

6.2. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников, включая руководителя организации, не более трех раз в календарном году.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам устанавливается работникам, состоящим в списочном составе по основному месту работы, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в длительном отпуске, предоставленном педагогическим работникам в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события:

- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 10 декабря - День образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;
- отраслевой профессиональный праздник по основной деятельности организации (День учителя).

Выплата единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам производится:

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

Размер единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам устанавливается указанными приказами и не может превышать 10 тысяч рублей.

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

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

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, включая руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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, использовавшему 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.

6.4. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум окладам (должностным окладам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы 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.

6.5. Ежемесячная доплата за ученую степень при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работникам в размере 2 500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1 600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной доплаты за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Ежемесячная доплата за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой работником, но не свыше одной доплаты, и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.6. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью.

Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией устанавливается в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не выше одной доплаты, и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.7. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением уменьшилась. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31 августа 2024 года, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строке 1.5 таблицы 7 настоящего Положения, иных выплат, указанных в пунктах 6.5, 6.6 настоящего Положения, и компенсационных выплат, указанных в строках 6.1-6.18 таблицы 5 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

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

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов), фондов компенсационных и стимулирующих выплат, 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).

7.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата молодым специалистам) - 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства:

- на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с [пунктом 1.5](#) настоящего Положения;
- на достижение целевых показателей среднемесячной заработной платы отдельных категорий педагогических работников, установленных указами Президента Российской Федерации.

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

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

Руководитель организации при планировании фонда оплаты труда организации предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу организации, приведен в таблице 10.

Таблица 10

**Перечень должностей,
относимых к административно-управленческому,
основному и вспомогательному персоналу организации**

№ п/п	Наименование должности
Перечень должностей работников организации, относящихся к административно-управленческому персоналу	
1.	Главный бухгалтер
2.	Заместитель руководителя
3.	Руководитель
Перечень должностей работников организации, относящихся к основному персоналу	
1.	Воспитатель
2.	Инструктор по физической культуре
3.	Инструктор-методист
4.	Концертмейстер
5.	Методист
6.	Младший воспитатель
7.	Музыкальный руководитель
8.	Педагог дополнительного образования
9.	Педагог-библиотекарь
10.	Педагог-организатор
11.	Педагог-психолог
12.	Помощник воспитателя
13.	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
14.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
15.	Социальный педагог
16.	Старший воспитатель
17.	Старший методист
18.	Старший педагог дополнительного образования
19.	Старший тренер-преподаватель
20.	Тренер-преподаватель
21.	Тьютор
22.	Учитель
23.	Учитель-дефектолог
24.	Учитель-логопед (логопед)
Перечень должностей работников организации, относящихся к вспомогательному персоналу	
1.	Администратор
2.	Архивариус
3.	Бухгалтер
4.	Ведущий специалист
5.	Главный (ведущий) специалист по охране труда
6.	Главный (механик, специалист по защите информации)

7.	Делопроизводитель
8.	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения
9.	Диспетчер образовательного учреждения
10.	Документовед
11.	Должности рабочих всех квалификационных уровней и разрядов
12.	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей
13.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей
14.	Заведующий производством (шеф-повар)
15.	Заведующий хозяйством
16.	Заместитель главного бухгалтера
17.	Инженер
18.	Инженер по защите информации
19.	Инженер-программист
20.	Консультант по закупкам
21.	Контрактный управляющий
22.	Лаборант
23.	Младший специалист по охране труда
24.	Начальник отдела кадров
25.	Начальник отдела организации и оплаты труда
26.	Начальник отдела охраны труда
27.	Работник контрактной службы
28.	Руководитель службы охраны труда
29.	Секретарь
30.	Секретарь руководителя
31.	Системный администратор
32.	Специалист административно-хозяйственной деятельности
33.	Специалист по антитеррористической защищенности и безопасности
34.	Специалист по безопасности
35.	Специалист по документационному обеспечению персонала
36.	Специалист по закупкам
37.	Специалист по защите информации
38.	Специалист по кадрам
39.	Специалист по компенсациям и льготам
40.	Специалист по нормированию и оплате труда
41.	Специалист по организации и оплате труда
42.	Специалист по охране труда
43.	Специалист по персоналу
44.	Специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности
45.	Старший специалист по закупкам
46.	Техник
47.	Техник по защите информации
48.	Техник-лаборант
49.	Техник-программист
50.	Фотограф
51.	Художник
52.	Экономист
53.	Юрисконсульт

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СШ №14»

Директор МБОУ «СШ №14»

_____ И.Н.Басырова

_____ В.А. Полякова

1. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников

Заместители директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по МР, работа которых связана с образовательной деятельностью		
Показатели эффективности	Критерии эффективности	% от должностного оклада
1. Обеспечение высокого качества образования:	1.1. Отсутствие обучающихся 9-х классов, не получивших аттестат об основном общем образовании (из числа допущенных к сдаче государственной итоговой аттестации);	10
	1.2. Отсутствие обучающихся 11-х классов, не получивших аттестат об основном среднем образовании (из числа допущенных к сдаче государственной итоговой аттестации);	10
	1.3. Создание условий для проведения государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов города, личное участие в работе ППЭ;	10
	1.4. Применение обучающимися цифровой образовательной платформы и индивидуальных планов обучения (персональная траектория обучения – цифровые образовательные платформы);	5
	1.5. Применение информационных технологий в образовательном процессе и обеспечение широкого использования электронных образовательных ресурсов;	5
2. Реализация программ, направленных на работу с одаренными обучающимися	2.1. Наличие призеров и победителей интеллектуальных конкурсов, спортивных, творческих конкурсов;	10
	2.2. Охват обучающихся научно-познавательной и проектной деятельностью (детский клуб «Фабрика миров», городской слет научного общества учащихся, межрегиональный фестиваль «Открытие мира», фестиваль ученических проектов «Грани познания»). Наличие призеров и победителей	10
3. Реализация внеурочной деятельности, профильного обучения, программ дополнительно о образования	3.1. Обеспечение участия обучающихся в деятельности Общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников» не меньше 50%;	5
	3.2. Наличие отряда ЮНАРМИЯ, зарегистрированного в автоматизированной информационной системе «ЮНАРМИЯ», и поискового отряда, зарегистрированного в окружном реестре;	5

на базе образовательной организации:	3.3. Снижение уровня правонарушений, уменьшение количества детей, состоящих на профилактическом учете;	5
	3.4. Охват 100% детей дополнительным образованием в возрасте от 7 до 18 лет;	5
	3.5. Охват обучающихся дополнительными образовательными программами естественнонаучной и технической направленности не менее 30%;	5
	3.6. Доля детей, принявших участие в общероссийских проектах по ранней профессиональной ориентации обучающихся «ПроеКТОрия», ZАсобой», «Билет в будущее» и другие не менее 60% из числа обучающихся 6-11 классов;	5
4. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	3.7. Реализация общеобразовательных программ начального, основного и среднего общего образования в сетевой форме;	5
	4.1. Доля обучающихся основной группы здоровья, принявших участие в сдаче нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» не менее 40%;	5
	4.2. Доля обучающихся основной группы здоровья, выполнивших нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знак отличия от количества принявших участие в сдаче нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» не менее 40%;	5
	4.3. Доля обучающихся первой и второй группы здоровья от общего количества обучающихся не менее 85%;	5
	4.4. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся;	5
	4.5. Отсутствие случаев травматизма обучающихся во время образовательного процесса (форма Н-1);	5
5. Развитие кадрового потенциала	4.6. Отсутствие случаев дорожно-транспортного травматизма по вине обучающихся;	5
	5.1. Доля молодых специалистов в возрасте до 30 лет (показатель рассчитывается от общей численности педагогических работников образовательной организации) не менее 4%;	5
	5.2. Отсутствие педагогических работников, не прошедших аттестацию на заявленную категорию;	5
	5.3. Доля педагогических работников с установленной первой и высшей квалификационной категорией не менее 60%;	5
6. Эффективное использование ресурсов	5.4. Участие педагогических и руководящих работников в очных этапах конкурсов профессионального мастерства;	5
	6.1. Результаты приемки образовательной организации к началу нового учебного года без замечаний;	5
	6.2. Организации работы инновационной, стажерской площадки, форсайт-центра (при наличии статуса инновационной площадки различного уровня или нескольких площадок одного уровня баллы суммируются);	5
	6.3. Привлечение дополнительных средств на цели развития образовательной организации и улучшения материально-технической базы;	5
7. Личные	7.1. Личное участие руководителя образовательной	

достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень руководителя образовательной организации	организации в рабочих или экспертных комиссиях, жюри, творческих группах и т.д.;	5
8. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	8.1. исполнение муниципального задания за отчетный год	10
9. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	9.1. Уровень удовлетворенности населения качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности;	5
ИТОГО не более 50%		

2. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников

Учителя			
Проекты программы развития	Критерии эффективности	% от должностного оклада	Подтверждающий документ
Школа эффективного роста	1. Результаты ЕГЭ и ОГЭ выше или равны средним по городу		
	1.1. математика, русский	5	протоколы ГИА
	1.2. предметы по выбору обучающихся (сдает экзамен более 50% от общего числа выпускников)	4	протоколы ГИА, список выпускников
	1.3. предметы по выбору обучающихся (сдает экзамен менее 50% от общего числа выпускников)	3	протоколы ГИА, список выпускников
Успех каждого ребенка	2. Качественная подготовка обучающихся к участию в интеллектуальных конкурсах (с результативностью в десятке лучших):		
	2.1. Муниципальный этап ВОШ и олимпиады "Юниор"	3	Протоколы результатов, приказы, дипломы
	2.2. Муниципальный этап слета НОУ	2	
	2.3. Муниципальный этап конкурса "Ученик года"	2	
	2.4. Всероссийский конкурс сочинений	2	

	2.5. Региональный этап Всероссийской олимпиады школьников	4	
	2.6. Заключительный этап Всероссийской олимпиады школьников	5	
	2.7. Всероссийский форум научной молодежи "Шаг в будущее"	3	
	3. Подготовка обучающихся к прочим интеллектуальным конкурсам:		
	3.1. Олимпиады организуемые учреждениями высшего образования	1	Протоколы участия, приказы
	3.2. Проект "Энергогений"	1	
	3.3. Всероссийский конкурс научно-исследовательских работ им. Д.И. Менделеева	1	
	3.4. Всероссийский конкурс научно-технологических проектов "Большие вызовы"	1	
	3.5. Федеральная компетентностная олимпиада	2	
	3.6. Национальная технологическая олимпиада для обучающихся 8-11 классов	2	
	3.7. Мероприятия, ежегодно утверждаемые приказом Министерства науки и высшего образования РФ "Об утверждении перечня олимпиад школьников и их уровней на учебный год"	1	
	3.8. Мероприятия, утверждаемые приказом Департамента образования и науки ХМАО - Югры	1	
	3.9. Мероприятия, утверждаемые приказом департамента образования администрации города Нижневартовска (в том числе фестиваль ученических проектов "Грани Познания", фестиваль "Страна Почемучек")	1	
	4. Сохранение контингента групп необязательной внеурочной деятельности	2	ЭКЖ
Взгляд в будущее	5. Подготовка участия обучающихся в чемпионате профессионального мастерства для людей с ограниченными возможностями "Абилимпикс"; чемпионате по профессиональному мастерству "Профессионалы"; во всероссийском конкурсе для школьников "Большая перемена"	3	Протоколы участия, приказы
Воспитание личности	6. Организация наставничества обучающихся с особыми образовательными потребностями	1	Приказы, акты
	7. Эффективность деятельности классного руководителя по итогам мониторинга: 70-80%	2	Справка заместителя директора по ВР
	свыше 80%	3	

Здоровое поколение	8. Доля обучающихся основной группы здоровья, принявших участие в сдаче нормативов Всероссийского физкультурно - спортивного комплекса "Готов к труду и обороне": не менее 40% от общего числа обучающихся	3	Протоколы участия
	не менее 25% от общего числа обучающихся	2	
	9. Доля обучающихся основной группы здоровья, выполнивших нормативы ГТО на знак отличия, (для учителей физической культуры) не менее 40	2	Протоколы участия
	10. Уровень адаптации 1х классов на конец учебного года не менее 95%	3	Аналитическая справка психологов
Продвижение цифр	11. Использование ФГИС "Моя школа" в урочной и оценочной деятельности не менее 50%	1	Результаты статистики из личного кабинета школы
	12. Привлечение родителей и обучающихся к активному использованию Сферум, не менее 75%	1	
Современной школе – современный учитель	13. Участие в профессиональных конкурсах Министерства Просвещения РФ, президентской платформы "Россия - страна возможностей", Департамента образования и молодежной политики ХМАО - Югры, департамента образования администрации города Нижневартовска		Приказы, протоколы, сертификаты, дипломы
	13.1. очное участие	3	
	13.2 дистанционное участие	2	
	14. Участие педагогических работников в работе региональных инновационных площадок, форсайт-центров, муниципальных методических объединениях (выступление)	2	Приказ, протокол
	15. Работа педагогов в качестве жюри, экспертов в муниципальных и региональных комиссиях	1	Приказы
	16. Выполнение функции наставника молодых специалистов, студентов	2	Приказ
	ИТОГО не более 50%		

3. Показатели и критерии эффективности деятельности прочих педагогических работников

Педагог - психолог, педагог – организатор, социальный педагог, методист, тьютор, преподаватель-организатор ОБЗР, учитель-логопед, педагог-библиотекарь и др.)			
Проекты программы развития	Критерии эффективности	% от должностного оклада	Подтверждающий документ

	1. Динамика индивидуальных образовательных результатов		
Успех каждого ребенка	1.1. Положительная динамика профилактической, коррекционной и логопедической и воспитательной работы (для специалистов);	3	анализ работы за год, в сравнении с предыдущим периодом
	1.2. Положительная динамика адаптационной работы;	3	анализ работы за год, в сравнении с предыдущим периодом
	1.3. Доля обучающихся, получивших индивидуальную консультационную и коррекционную поддержку не менее 10%;	2	анализ работы за год, записи в журнале
Взгляд в будущее	2. Охват участия обучающихся в федеральных профориентационных проектах составил не менее 60% от класса;	1	статистика из личного кабинета школы
	3. Организация воспитательной деятельности		
Воспитание личности	3.1. Сохранение контингента групп (для педагогов доп. Образования);	2	справка по итогам работы за год
	3.2. Снижение числа обучающихся, состоящих на профилактическом учете;	3	анализ работы за год, в сравнении с предыдущим периодом
Ступени успеха	4.1. Участие в реализации программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных обучающихся;	1	Приказы, протоколы, сертификаты, дипломы
	4.2. Привлечение к творческим и спортивным конкурсам не менее 50% от общего числа зачисленных в объединение;	1	Приказы, протоколы, сертификаты, дипломы
	4.3. Организация для обучающихся спортивно-массовых мероприятий по параллелям (не менее 2 мероприятий);	1	приказы
Семья и школа	5.1. Свыше 10% родителей охвачены просветительской работой в рамках семейных клубов;	2	протоколы, журналы
	5.2. Доля родителей, получивших консультационную и коррекционную поддержку не менее 10%;	1	протоколы, журналы
Современной школе - современный учитель	6. Участие в профессиональных конкурсах Министерства Просвещения РФ, президентской платформы "Россия - страна возможностей", Департамента образования и молодежной политики ХМАО - Югры, департамента образования администрации города Нижневартовска;		Приказы, протоколы, сертификаты, дипломы
	6.1 очное участие	3	
	6.2 дистанционное участие	2	

	7. Участие педагогических работников в работе региональных инновационных площадок, форсайт-центров, муниципальных методических объединениях (выступление);	2	Приказ, протокол
	8. Работа педагогов в качестве жюри, экспертов в муниципальных и региональных комиссиях;	1	Приказы
	9. Выполнение функции наставника молодых специалистов, студентов;	2	Приказ
	ИТОГО не более 50%		

4. Показатели и критерии оценки качества выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты работы (высокую результативность) заместителей директора, работа которых не связана с педагогической деятельностью

Главный бухгалтер, заместитель директора по АТЗ, работа которых не связана с образовательной деятельностью		
Показатели эффективности	Критерии эффективности	% от должностного оклада
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	1.1. Исполнение муниципального задания за отчетный год;	10
	1.2. Достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации;	10
	1.3. Исполнение плана ФХД не менее 95%;	10
	1.4. Доля закупок, размещенных в единой информационной системе у субъектов малого предпринимательства и социально-ориентированных некоммерческих организаций не менее 10%;	10
	1.5. Количество закупок, размещенных конкурентными способами не менее 10;	10
	ИТОГО не более 50%	

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СШ №14»

Директор МБОУ «СШ №14»

_____ И.Н.Басырова

_____ В.А. Полякова

1. Критерии и показатели интенсивности и высокие результаты работы прочих специалистов, служащих, технического персонала (рабочих)

Ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории, ведущий юрисконсульт, специалист в сфере закупок		
<i>Направления</i>	<i>целевые показатели</i>	<i>% от должностного оклада</i>
1. За интенсивность и высокие результаты работы (высокую результативность)	Исполнение муниципального задания от 99,0%	10
	Исполнение плана ФХД от 95%	10
	Отсутствие предписаний и штрафов по результатам проверок	10
	Организация реализации целевых программ	10
	Увеличение доли закупок, размещенных в ЕИС конкурентными способами (от 10 и более)	10
	Достижение целевых показателей средней заработной платы	10
	Привлечение и освоение дополнительных средств свыше 1,5 млн. руб.	10
	Обеспечение целостности материального фонда	10
	За интенсивность труда, связанную с большим объемом работ	10
	Обеспечение безотказной, бесперебойной, безаварийной работы служб	10

2. Критерии и показатели интенсивности и высокие результаты работы прочих специалистов, служащих и технического персонала

Ведущий специалист, ведущий специалист по кадрам, ведущий специалист ОТ, техник-программист, специалист по защите информации, секретарь руководителя, делопроизводитель, диспетчер ОУ, рабочие		
<i>Направления</i>	<i>целевые показатели</i>	<i>% от должностного оклада</i>
1. За интенсивность и высокие результаты работы (высокую результативность)	Исполнение плана ФХД от 95%	10
	Отсутствие предписаний и штрафов по результатам проверок	10
	Организация реализации целевых программ	10
	Выполнение работ не связанных с основной	10

	деятельностью	
	Привлечение и освоение дополнительных средств свыше 1,5 млн. руб.	10
	Обеспечение целостности материального фонда	10
	За интенсивность труда, связанную с большим объемом работ	10
	Обеспечение безотказной, бесперебойной, безаварийной работы служб	10
	Выполнение работ по озеленению территории и классных кабинетов	3

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СШ №14»

Директор МБОУ «СШ №14»

_____ И.Н.Басырова

_____ В.А. Полякова

**Критерии стимулирующих выплат за особо значимые
достижения работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №14»**

1. Интеллектуальные конкурсы:

Всероссийская олимпиада школьников, слет НОУ.

муниципальный этап:

1 место – 4 тыс. рублей;

2 место – 3 тыс. рублей;

3 место – 2 тыс. рублей;

региональный этап:

1 место – 5 тыс. рублей;

2 место – 4 тыс. рублей;

3 место – 3 тыс. рублей;

заключительный этап:

Победитель – 10 тыс. рублей;

Призер – 8 тыс. рублей;

«Грани познания», «Открытие мира»

1 место – 2 тыс. рублей;

2 место – 1,5 тыс. рублей;

3 место, дипломанты – 1 тыс. рублей;

2. Спортивные состязания

**Президентские состязания, президентские игры,
соревнования по робототехнике**

1 место – 2 тыс. рублей;

2 место – 1,5 тыс. рублей;

3 место – 1 тыс. рублей;

Городские спортивные соревнования, соревнования по ОБЖ

1 место – 2 тыс. рублей;

2 место – 1,5 тыс. рублей;

3 место – 1 тыс. рублей;

3. Творческие конкурсы, социальные проекты

«Самотлорские роднички»

Лауреаты – 2 тыс. рублей;

Дипломанты -1 тыс. рублей;

Социальные проекты

- 1 место – 2 тыс. рублей;
- 2 место - 1,5 тыс. рублей;
- 3 место - 1 тыс. рублей;

4. Прочие городские соревнования, конкурсы

- 1 место – 2 тыс. рублей;
- 2 место – 1,5 тыс. рублей;
- 3 место – 1 тыс. рублей;

5. Профессиональные конкурсы педагогов**Победитель конкурса «Учитель года», конкурсов, программ и проектов**

Победа в грантовых конкурсах и проектах федерального уровня – 12 тыс.
 регионального уровня – 10 тыс.

Полуфинал, финал конкурса «Педагог года» – 10 тыс. рублей;
 муниципальный уровень - 10 тыс. рублей;
 региональный уровень - 15 тыс. рублей;
 федеральный уровень - 20 тыс. рублей;

«Педагогические инициативы», «А я делаю так» (муниципальный уровень)

- 1 место – 4 тыс. рублей;
- 2 место – 3 тыс. рублей;
- 3 место – 2 тыс. рублей;

6. Эффективная организация образовательных мероприятий

муниципальный уровень - 3 тыс. рублей;
 региональный уровень - 4 тыс. рублей;
 федеральный уровень – 5 тыс. рублей;

7. Создание новых элементов образовательной инфраструктуры – 3 тыс. рублей;

Приложение 5
к приказу МБОУ «СШ №14»
от 02.09.2024 №78-осн.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СШ №14»

_____ И.Н.Басырова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «СШ №14»

_____ В.А. Полякова

Принято на общем собрании
работников трудового коллектива
МБОУ «Средняя школа №14»
Протокол №07 от «27» июня 2024 г.

Положение
«О порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат,
критерии их установления работникам МБОУ «СШ №14»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14» (далее – Положение) предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.2. Положение разработано на основании Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановления администрации города от 24.05.2024 №413 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города», Положения о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №14» и иных нормативно-правовых актов.

2. Виды стимулирующих выплат

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

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата по итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;

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

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

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации;

3. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки интенсивности и высокие результаты работы (приложение №2 к настоящему Положению).

3.3. Допускается увеличение размера стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленной работнику ранее.

3.4. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада) по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы и не может превышать 50% должностного оклада (оклада) работника и устанавливается на срок не более года:

- специалистам и служащим, выплата осуществляется ежемесячно с даты приема на работу, в размере от 0% до 50%;
- рабочим выплата осуществляется ежемесячно с даты приема на работу, в размере от 0% до 15%;

Для вновь принятых работников (специалистов, служащих и рабочих) выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 10% на срок не более 1 (учебный) год.

3.5. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работникам МБОУ «СШ №14» производится на основании приказа директора.

3.6. Допускается снижение размера или лишение ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленной работнику, по следующим основаниям:

неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов (до 15%);

-некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений (до 10%);

-нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации (до 5%);

-несоблюдение трудовой дисциплины (до 20%);

4. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

4.1. **Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Приложение №1 к настоящему Положению).

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

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

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

4.5. Инструменты оценки деятельности (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности МБОУ «СШ №14» и отдельных категорий работников.

4.6. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работникам в процентах от должностного оклада (оклада) по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы и не может превышать 50% должностного оклада (оклада) работника.

4.7. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще одного раза в учебный год по результатам аналогичного предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников организации.

4.8. Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 10% на срок не более 1 (учебный) год, с даты приема на работу.

4.9. Оценка эффективности деятельности работников проводится комиссией из числа представителей органа управляющего совета, трудового коллектива, выборного органа первичной профсоюзной организации, в количестве не менее пяти человек.

4.10. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами.

4.11. На основании протокола заседания Комиссии директор МБОУ «СШ №14» издает приказ о назначении размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

4.12. Установление выплаты за качество выполняемых работ руководителю организации осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности руководителя организации за предшествующий календарный год.

4.13. Размеры, условия и порядок установления выплаты за качество выполняемых работ руководителю организации определяются в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности, критериями оценки эффективности и результативности работы в баллах, утвержденными приказом департамента образования.

4.14. Общая сумма баллов за эффективность деятельности руководителя организации по итогам года не должна превышать 100 баллов.

4.15. Руководителю организации расчет размера выплаты за качество выполняемых работ производится организацией самостоятельно (на период с 1 февраля по 31 января) с учетом количества набранных баллов руководителем организации по результатам оценки эффективности деятельности по следующей формуле:

$$СВ_{эд} = СР / 100 * Кнб,$$

где:

СВэд - размер выплаты за качество выполняемых работ руководителю организации;

СР - объем средств, направляемых на стимулирование руководителя организации в календарном месяце;

Кнб - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации.

Количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации устанавливается на год на основании приказа департамента образования (на период с 1 февраля по 31 января).

Размер выплаты за качество выполняемых работ, устанавливается руководителю организации по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы, может пересматриваться организацией самостоятельно в период действия приказа департамента образования в следующих случаях:

- повышение установленного размера оклада (должностного оклада);
- реорганизации организации;

4.16. Перерасчет размера выплаты за эффективность деятельности руководителя образовательной организации (снижение) производится на основании соответствующего приказа директора департамента образования администрации города.

5. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера за особые достижения при выполнении услуг (работ)

5.1. 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 (Приложение №3 к настоящему Положению).

5.2. Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности.

5.3. Стимулирующая выплата за особые достижения работников МБОУ «СШ №14» производится на основании приказа директора.

5.4. В размер стимулирующей выплаты включен районный коэффициент и процентная надбавка заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.5. Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией.

6. Порядок, условия и размеры премиальной выплаты по итогам работы за месяц, год.

6.1. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

6.2. Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника и составляет **от 0% -10%** от должностного оклада (оклада) работника **по основной занимаемой должности основной занимаемой ставке (должности) за норму часов за ставку заработной платы** пропорционально отработанному времени.

6.3. Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемому организацией. Предельный размер выплаты по итогам работы за год - **не более двух окладов (должностных окладов)**, ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

6.4. Выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается с учетом фактически отработанного времени в месяце, календарном году, в том числе работникам, проработавшим неполный календарный месяц, год по следующим основаниям:

- поступление на работу в текущем календарном году;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- в случае увольнения по иным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора).

6.5. В отработанное время в месяце, календарном году для расчета размера выплаты по итогам работы за месяц, год включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

6.6. 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.

6.7. Показатели, за которые производится **снижение (лишение) размера премиальной выплаты по итогам работы за год**:

№ п/п	Наименование показателя	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
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%

6.8. Работникам, имеющим **неснятое дисциплинарное** взыскание премиальная выплата по итогам работы **за год не выплачивается**.

6.9. Выплата по итогам работы за месяц, год производится:

- руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;

- работникам - на основании приказа руководителя организации.

6.10. Расчет размера выплаты по итогам работы за год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

7. Заключительные положения

7.1. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения, определенные настоящим Положением в дальнейшем могут быть изменены с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения в связи с изменением фонда оплаты труда работников организации, реорганизации организации, и по иным основаниям в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Выплаты за качество выполняемой работы осуществляется заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям (заведующим) отделов, педагогическим и прочим педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности работника организации.

7.3. Руководителям, специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим и рабочим устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

7.4. Диапазон размера стимулирующих выплат работникам организации **0-50%**. ежемесячно.

7.5. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся приказом директора учреждения.

7.6. С момента внесения изменений и дополнений предыдущая редакция Положения теряет силу.

7.7. С текстом настоящего Положения все работники знакомятся под подпись.

Приложение №1
к Положению «О порядке и условиях
осуществления стимулирующих выплат,
критерии их установления
работникам МБОУ «СШ№14»
от 02.09.2024

1. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников

Заместители директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по МР, работа которых связана с образовательной деятельностью		
Показатели эффективности	Критерии эффективности	% от должностного оклада
1. Обеспечение высокого качества образования:	1.1. Отсутствие обучающихся 9-х классов, не получивших аттестат об основном общем образовании (из числа допущенных к сдаче государственной итоговой аттестации);	10
	1.2. Отсутствие обучающихся 11-х классов, не получивших аттестат об основном среднем образовании (из числа допущенных к сдаче государственной итоговой аттестации);	10
	1.3. Создание условий для проведения государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов города, личное участие в работе ППЭ;	10
	1.4. Применение обучающимися цифровой образовательной платформы и индивидуальных планов обучения (персональная траектория обучения – цифровые образовательные платформы);	5
	1.5. Применение информационных технологий в образовательном процессе и обеспечение широкого использования электронных образовательных ресурсов;	5
2. Реализация программ, направленных на работу с одаренными обучающимися	2.1. Наличие призеров и победителей интеллектуальных конкурсов, спортивных, творческих конкурсов;	10
	2.2. Охват обучающихся научно-познавательной и проектной деятельностью (детский клуб «Фабрика миров», городской слет научного общества учащихся, межрегиональный фестиваль «Открытие мира», фестиваль ученических проектов «Грани познания»). Наличие призеров и победителей	10
3. Реализация внеурочной деятельности, профильного обучения, программ	3.1. Обеспечение участия обучающихся в деятельности Общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников» не меньше 50%;	5
	3.2. Наличие отряда ЮНАРМИЯ, зарегистрированного в автоматизированной информационной системе	5

дополнительно о образования на базе образовательно й организации:	«ЮНАРМИЯ», и поискового отряда, зарегистрированного в окружном реестре; 3.3. Снижение уровня правонарушений, уменьшение количества детей, состоящих на профилактическом учете; 3.4. Охват 100%детей дополнительным образованием в возрасте от 7 до 18 лет; 3.5. Охват обучающихся дополнительными образовательными программами естественнонаучной и технической направленности не менее 30%; 3.6. Доля детей, принявших участие в общероссийских проектах по ранней профессиональной ориентации обучающихся «ПроеКТОрия», ZАсобой», «Билет в будущее» и другие не менее 60% из числа обучающихся 6-11 классов; 3.7. Реализация общеобразовательных программ начального, основного и среднего общего образования в сетевой форме;	5 5 5 5 5
4. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	4.1. Доля обучающихся основной группы здоровья, принявших участие в сдаче нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» не менее 40%; 4.2. Доля обучающихся основной группы здоровья, выполнивших нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знак отличия от количества принявших участие в сдаче нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» не менее 40%; 4.3. Доля обучающихся первой и второй группы здоровья от общего количества обучающихся не менее 85%; 4.4. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся); 4.5. отсутствие случаи травматизма обучающихся во время образовательного процесса (форма Н-1); 4.6. Отсутствие случаев дорожно-транспортного травматизма по вине обучающихся;	5 5 5 5 5 5
5. Развитие кадрового потенциала	5.1 . Доля молодых специалистов в возрасте до 30 лет (показатель рассчитывается от общей численности педагогических работников образовательной организации) не менее 4%; 5.2 Отсутствие педагогических работников, не прошедших аттестацию на заявленную категорию; 5.3. Доля педагогических работников с установленной первой и высшей квалификационной категорией не менее 60%; 5.4. Участие педагогических и руководящих работников в очных этапах конкурсов профессионального мастерства;	5 5 5 5
6. Эффективное использование ресурсов	6.1. Результаты приемки образовательной организации к началу нового учебного года без замечаний; 6.2. Организации работы инновационной, стажерской площадки, форсайт-центра (при наличии статуса инновационной площадки различного уровня или нескольких площадок одного уровня баллы суммируются);	5 5

	6.3. Привлечение дополнительных средств на цели развития образовательной организации и улучшения материально-технической базы;	5
7. Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень руководителя образовательной организации	7.1. Личное участие руководителя образовательной организации в рабочих или экспертных комиссиях, жюри, творческих группах и т.д.;	5
8. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	8.1. исполнение муниципального задания за отчетный год	10
9. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	9.1. Уровень удовлетворенности населения качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности;	5
	ИТОГО не более 50%	

2. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников

Учителя			
Проекты программы развития	Критерии эффективности	% от должностного оклада	Подтверждающий документ
Школа эффективного роста	1. Результаты ЕГЭ и ОГЭ выше или равны средним по городу		
	1.1. математика, русский	5	протоколы ГИА
	1.2. предметы по выбору обучающихся (сдает экзамен более 50% от общего числа выпускников)	4	протоколы ГИА, список выпускников
	1.3. предметы по выбору обучающихся (сдает экзамен менее 50% от общего числа выпускников)	3	протоколы ГИА, список выпускников
Успех каждого ребенка	2. Качественная подготовка обучающихся к участию в интеллектуальных конкурсах (с результативностью в десятке лучших):		
	2.1. Муниципальный этап ВОШ и олимпиады "Юниор"	3	Протоколы результатов, приказы,
	2.2. Муниципальный этап слета НОУ	2	

	2.3. Муниципальный этап конкурса "Ученик года"	2	дипломы
	2.4. Всероссийский конкурс сочинений	2	
	2.5. Региональный этап Всероссийской олимпиады школьников	4	
	2.6. Заключительный этап Всероссийской олимпиады школьников	5	
	2.7. Всероссийский форум научной молодежи "Шаг в будущее"	3	
	3. Подготовка обучающихся к прочим интеллектуальным конкурсам:		
	3.1. Олимпиады организуемые учреждениями высшего образования	1	Протоколы участия, приказы
	3.2. Проект "Энергогений"	1	
	3.3. Всероссийский конкурс научно-исследовательских работ им. Д.И. Менделеева	1	
	3.4. Всероссийский конкурс научно-технологических проектов "Большие вызовы"	1	
	3.5. Федеральная компетентностная олимпиада	2	
	3.6. Национальная технологическая олимпиада для обучающихся 8-11 классов	2	
	3.7. Мероприятия, ежегодно утверждаемые приказом Министерства науки и высшего образования РФ "Об утверждении перечня олимпиад школьников и их уровней на учебный год"	1	
	3.8. Мероприятия, утверждаемые приказом Департамента образования и науки ХМАО - Югры	1	
	3.9. Мероприятия, утверждаемые приказом департамента образования администрации города Нижневартовска (в том числе фестиваль ученических проектов "Грани Познания", фестиваль "Страна Почемучек")	1	
	4. Сохранение контингента групп необязательной внеурочной деятельности	2	ЭКЖ
Взгляд в будущее	5. Подготовка участия обучающихся в чемпионате профессионального мастерства для людей с ограниченными возможностями "Абилимпикс"; чемпионате по профессиональному мастерству "Профессионалы"; во всероссийском конкурсе для школьников "Большая перемена"	3	Протоколы участия, приказы
Воспитание личности	6. Организация наставничества обучающихся с особыми образовательными потребностями	1	Приказы, акты
	7. Эффективность деятельности классного руководителя по итогам мониторинга: 70-80%	2	Справка заместителя директора по ВР
	свыше 80%	3	

Здоровое поколение	8. Доля обучающихся основной группы здоровья, принявших участие в сдаче нормативов Всероссийского физкультурно - спортивного комплекса "Готов к труду и обороне": не менее 40% от общего числа обучающихся	3	Протоколы участия
	не менее 25% от общего числа обучающихся	2	
	9. Доля обучающихся основной группы здоровья, выполнивших нормативы ГТО на знак отличия, (для учителей физической культуры) не менее 40	2	Протоколы участия
	10. Уровень адаптации 1х классов на конец учебного года не менее 95%	3	Аналитическая справка психологов
Продвижение цифры	11. Использование ФГИС "Моя школа" в урочной и оценочной деятельности не менее 50%	1	Результаты статистики из личного кабинета школы
	12. Привлечение родителей и обучающихся к активному использованию Сферум, не менее 75%	1	
Современной школе – современный учитель	13. Участие в профессиональных конкурсах Министерства Просвещения РФ, президентской платформы "Россия - страна возможностей", Департамента образования и молодежной политики ХМАО - Югры, департамента образования администрации города Нижневартовска		Приказы, протоколы, сертификаты, дипломы
	13.1. очное участие	3	
	13.2 дистанционное участие	2	
	14. Участие педагогических работников в работе региональных инновационных площадок, форсайт-центров, муниципальных методических объединениях (выступление)	2	Приказ, протокол
	15. Работа педагогов в качестве жюри, экспертов в муниципальных и региональных комиссиях	1	Приказы
	16. Выполнение функции наставника молодых специалистов, студентов	2	Приказ
	ИТОГО не более 50%		

3. Показатели и критерии эффективности деятельности прочих педагогических работников

Педагог - психолог, педагог – организатор, социальный педагог, методист, тьютор, преподаватель-организатор ОБЗР., учитель-логопед, педагог-библиотекарь и др.)			
Проекты программы развития	Критерии эффективности	% от должностного оклада	Подтверждающий документ

	1. Динамика индивидуальных образовательных результатов		
Успех каждого ребенка	1.1. Положительная динамика профилактической, коррекционной и логопедической и воспитательной работы (для специалистов);	3	анализ работы за год, в сравнении с предыдущим периодом
	1.2. Положительна динамика адаптационной работы;	3	анализ работы за год, в сравнении с предыдущим периодом
	1.3. Доля обучающихся, получивших индивидуальную консультационную и коррекционную поддержку не менее 10%;	2	анализ работы за год, записи в журнале
Взгляд в будущее	2. Охват участия обучающихся в федеральных профориентационных проектах составил не менее 60% от класса;	1	статистика из личного кабинета школы
	3. Организация воспитательной деятельности		
Воспитание личности	3.1. Сохранение контингента групп (для педагогов доп. Образования);	2	справка по итогам работы за год
	3.2. Снижение числа обучающихся, состоящих на профилактическом учете;	3	анализ работы за год, в сравнении с предыдущим периодом
Ступени успеха	4.1. Участие в реализации программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных обучающихся;	1	Приказы, протоколы, сертификаты, дипломы
	4.2. Привлечение к творческим и спортивным конкурсам не менее 50% от общего числа зачисленных в объединение;	1	Приказы, протоколы, сертификаты, дипломы
	4.3. Организация для обучающихся спортивно-массовых мероприятий по параллелям (не менее 2 мероприятий);	1	приказы
Семья и школа	5.1. Свыше 10% родителей охвачены просветительской работой в рамках семейных клубов;	2	протоколы, журналы
	5.2. Доля родителей, получивших консультационную и коррекционную поддержку не менее 10%;	1	протоколы, журналы
Современной школе - современный учитель	6. Участие в профессиональных конкурсах Министерства Просвещения РФ, президентской платформы "Россия - страна возможностей", Департамента образования и молодежной политики ХМАО - Югры, департамента образования администрации города Нижневартовска;		Приказы, протоколы, сертификаты, дипломы
	6.1 очное участие	3	
	6.2 дистанционное участие	2	

	7. Участие педагогических работников в работе региональных инновационных площадок, форсайт-центров, муниципальных методических объединениях (выступление);	2	Приказ, протокол
	8. Работа педагогов в качестве жюри, экспертов в муниципальных и региональных комиссиях;	1	Приказы
	9. Выполнение функции наставника молодых специалистов, студентов;	2	Приказ
	ИТОГО не более 50%		

4. Показатели и критерии оценки качества выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты работы (высокую результативность) заместителей директора, работа которых не связана с педагогической деятельностью

Главный бухгалтер, заместитель директора по АТЗ, работа которых не связана с образовательной деятельностью		
Показатели эффективности	Критерии эффективности	% от должностного оклада
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	1.1. Исполнение муниципального задания за отчетный год;	10
	1.2. Достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации;	10
	1.3. Исполнение плана ФХД не менее 95%;	10
	1.4. Доля закупок, размещенных в единой информационной системе у субъектов малого предпринимательства и социально-ориентированных некоммерческих организаций не менее 10%;	10
	1.5. Количество закупок, размещенных конкурентными способами не менее 10;	10
	ИТОГО не более 50%	

1. Критерии и показатели интенсивности и высокие результаты работы прочих специалистов, служащих, технического персонала (рабочих)

Ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории, ведущий юрисконсульт, специалист в сфере закупок		
<i>Направления</i>	<i>целевые показатели</i>	<i>% от должностного оклада</i>
1. За интенсивность и высокие результаты работы (высокую результативность)	Исполнение муниципального задания от 99,0%	10
	Исполнение плана ФХД от 95%	10
	Отсутствие предписаний и штрафов по результатам проверок	10
	Организация реализации целевых программ	10
	Увеличение доли закупок, размещенных в ЕИС конкурентными способами (от 10 и более)	10
	Достижение целевых показателей средней заработной платы	10
	Привлечение и освоение дополнительных средств свыше 1,5 млн. руб.	10
	Обеспечение целостности материального фонда	10
	За интенсивность труда, связанную с большим объемом работ	10
	Обеспечение безотказной, бесперебойной, безаварийной работы служб	10

2. Критерии и показатели интенсивности и высокие результаты работы прочих специалистов, служащих и технического персонала

Ведущий специалист, ведущий специалист по кадрам, ведущий специалист ОТ, техник-программист, специалист по защите информации, секретарь руководителя, делопроизводитель, диспетчер ОУ, рабочие		
<i>Направления</i>	<i>целевые показатели</i>	<i>% от должностного оклада</i>
1. За интенсивность и высокие результаты работы (высокую результативность)	Исполнение плана ФХД от 95%	10
	Отсутствие предписаний и штрафов по результатам проверок	10
	Организация реализации целевых программ	10
	Выполнение работ не связанных с основной деятельностью	10
	Привлечение и освоение дополнительных средств свыше 1,5 млн. руб.	10
	Обеспечение целостности материального фонда	10

	За интенсивность труда, связанную с большим объемом работ	10
	Обеспечение безотказной, бесперебойной, безаварийной работы служб	10
	Выполнение работ по озеленению территории и классных кабинетов	3

**Критерии стимулирующих выплат
за особо значимые достижения работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №14»**

1. Интеллектуальные конкурсы:

Всероссийская олимпиада школьников, слет НОУ.

муниципальный этап:

1 место – 4 тыс. рублей;

2 место – 3 тыс. рублей;

3 место – 2 тыс. рублей;

региональный этап:

1 место – 5 тыс. рублей;

2 место – 4 тыс. рублей;

3 место – 3 тыс. рублей;

заключительный этап:

Победитель – 10 тыс. рублей;

Призер – 8 тыс. рублей;

«Грани познания», «Открытие мира»

1 место – 2 тыс. рублей;

2 место – 1,5 тыс. рублей;

3 место, дипломанты – 1 тыс. рублей;

2. Спортивные состязания

**Президентские состязания, президентские игры,
соревнования по робототехнике**

1 место – 2 тыс. рублей;

2 место – 1,5 тыс. рублей;

3 место – 1 тыс. рублей;

Городские спортивные соревнования, соревнования по ОБЖ

1 место – 2 тыс. рублей;

2 место – 1,5 тыс. рублей;

3 место – 1 тыс. рублей;

3. Творческие конкурсы, социальные проекты

«Самотлорские роднички»

Лауреаты – 2 тыс. рублей;

Дипломанты -1 тыс. рублей;

Социальные проекты

1 место – 2 тыс. рублей;

2 место - 1,5 тыс. рублей;

3 место - 1 тыс. рублей;

4. Прочие городские соревнования, конкурсы

- 1 место – 2 тыс. рублей;
- 2 место – 1,5 тыс. рублей;
- 3 место – 1 тыс. рублей;

5. Профессиональные конкурсы педагогов

Победитель конкурса «Учитель года», конкурсов, программ и проектов

Победа в грантовых конкурсах и проектах федерального уровня – 12 тыс.
регионального уровня – 10 тыс.

Полуфинал, финал конкурса «Педагог года» – 10 тыс. рублей;

муниципальный уровень - 10 тыс. рублей;

региональный уровень - 15 тыс. рублей;

федеральный уровень - 20 тыс. рублей;

«Педагогические инициативы», «А я делаю так» (муниципальный уровень)

1 место – 4 тыс. рублей;

2 место – 3 тыс. рублей;

3 место – 2 тыс. рублей;

6. Эффективная организация образовательных мероприятий

муниципальный уровень - 3 тыс. рублей;

региональный уровень - 4 тыс. рублей;

федеральный уровень – 5 тыс. рублей;

7. Создание новых элементов образовательной инфраструктуры – 3 тыс. рублей;

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ с Положением «Об установлении системы оплаты труда работникам МБОУ «СШ №14» от 02.09.2024

№	Фамилия, имя, отчество	Подпись	Фамилия, имя, отчество	Подпись
1.	Абдулина Фануза Тагировна		Мезенцева Ольга Викторовна	
2.	Акимова Татьяна Эдуардовна		Минх Диана Александровна	
3.	Асланова Айша Магеррамкызы		Мустафин Рафаэль Ринадович	
4.	Ахмерова Анастасия Валерьевна		Мухамадиева Анфиса Расимовна	
5.	Басырова Ирина Николаевна		Набиева Сажид Гарифьяновна	
6.	Бахилина Евгения Юрьевна		Нестерова Татьяна Борисовна	
7.	Белова Виктория Васильевна		Нигматуллина Чулпан Фавадисовна	
8.	Богенчук Елена Николаевна		Нижегородова Ольга Михайловна	
9.	Борович Полина Сергеевна		Николаева Евгения Викторовна	
10.	Брант Алена Викторовна		Ощепкова Юлия Витальевна	
11.	Бутко Елена Юрьевна		Перемитина Лариса Михайловна	
12.	Бухтеева Елена Дмитриевна		Платицына Янина Ивановна	
13.	Вакалова Надежда Николаевна		Погребная Ирина Владимировна	
14.	Варанкина Наталья Александровна		Полищук Анастасия Яковлевна	
15.	Галиев Артур Ринатович		Прокопьева Любовь Петровна	
16.	Гачаева Оксана Валериевна		Ромадина Светлана Леонидовна	
17.	Герасимова Алена Николаевна		Рубаник Анна Иосифовна	
18.	Головчан Татьяна Александровна		Рубанова Елена Анатольевна	
19.	Горохова Анна Александровна		Самойлова Яна Витальевна	
20.	Гранич Ольга Васильевна		Сидорова Светлана Юрьевна	
21.	Гридасов Александр Николаевич		Сидорук Лариса Анатольевна	
22.	Гультай Татьяна Васильевна		Ситникова Ирина Анатольевна	
23.	Гусарова Ольга Вячеславовна		Слободчикова А.А.	
24.	Гусейнов Набит Гусейн оглы		Соколовская С.А.	
25.	Давлеткулова Вера Давыдовна		Сотник Владимир Анатольевич	
26.	Данилова Елена Юрьевна		Старченко Екатерина Михайловна	
27.	Даутова Елена Михайловна		Степаненко Ирина Сергеевна	
28.	Дементьева Наталья Николаевна		Терекова Ольга Юрьевна	
29.	Дражнюк Татьяна Юрьевна		Тимофеева Елена Сергеевна	
30.	Еременко Ольга Винаровна		Тимохин Егор Евгеньевич	
31.	Еременкова Ольга Викторовна		Фролова Злата Павловна	
32.	Ермоленко Светлана Александровна		Харитоновна Жанна Юрьевна	
33.	Загурская Кристина Владимировна		Хасанова Ильмира Музагитовна	
34.	Зайчук Александра Николаевна		Хибатуллина Эльмира Аскатовна	
35.	Золтан Варвара Николаевна		Хоботова Антониде Владимировна	
36.	Зройчикова Ирина Сергеевна		Цапаева Татьяна Александровна	
37.	Зыкова Лариса Николаевна		Чаусова Елена Валерьевна	
38.	Иваненко Елена Петровна		Ченушкина Ирина Васильевна	
39.	Киселева Галина Николаевна		Шаварденидзе Людмила Васильевна	
40.	Клендершикова Софья Андреевна		Шипкина Нина Максимовна	
41.	Климова Ирина Викторовна		Шмидт Анна Владимировна	
42.	Коваленко Марина Викторовна		Эюбова Минаджет Абдулмеджид кызы	
43.	Кожеватова Любовь Владимировна		Ягафарова Рузиля Маснабиевна	
44.	Колесникова Ирина Ивановна		Яроцкий Павел Анатольевич	
45.	Комиссарова Светлана Викторовна		Абдуллоева Замира Гафурджоновна	
46.	Копырина Светлана Акиндиновна		Абдурахмонова Сарвиноз Джураевна	
47.	Копырина Татьяна Вячеславовна		Саперова Марина Михайловна	
48.	Корлыханова Елена Владимировна		Нигматуллина Ф.Н.	
49.	Кравцова Юлия Анатольевна		Лазарева Оксана Валентиновна	
50.	Краснова Елена Алексеевна		Латыпова Лилия Ильдусовна	
51.	Кундиус Людмила Викторовна		Каюмова Машхура Усмондоновна	
52.	Курбетьева Ирина Семеновна		Белых Ирина Владимировна	
53.	Лупандина Екатерина Дмитриевна		Пирущая Ольга Владимировна	
54.	Матвиенко Ирина Александровна		Кабилова Мехрангез Хайруллоевна	

55.	Малышева Наталия Николаевна			
56.				
57.				
58.				
59.				
60.				
61.				
62.				
63.				
64.				
65.				
66.				
67.				
68.				
69.				
70.				
71.				
72.				
73.				
74.				
75.				
76.				
77.				
78.				
79.				
80.				
81.				
82.				
83.				
84.				
85.				
86.				
87.				
88.				
89.				
90.				
91.				
92.				
93.				
94.				
95.				
96.				
97.				
98.				
99.				
100				
101				
102				
103				
104				
105				
106				
107				
108				
109				
110				
111				
112				
113				
114				

