

Учено мнение:
Выборного органа первичной
Профсоюзной организации
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №43»

Локальный акт
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №43»
(протокол №5 общего собрания
трудоого коллектива от 9 ноября
2017 г)
Приказ № 608 от 9 ноября 2017г.

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации

Ларичева

Ларичева Н.В.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Морозова Илона Юрьевна

Морозова И.Ю.



ПОЛОЖЕНИЕ
о фонде надбавок и доплат работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 43»

Разработано на основании Постановления администрации города от 31.10.2017 года № 1604
«Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города
Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города»

I. Общие положения

1.1. Положение о фонде надбавок и доплат работников муниципального общеобразовательного «Средняя школа №43» города Нижневартовска, подведомственного департаменту образования администрации города (далее - Положение), определяет механизм распределения фонда надбавок и доплат в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении «Средняя школа №43» города Нижневартовска, подведомственной департаменту образования администрации города (далее - организации).

1.2. Фонд надбавок и доплат представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам организации.

1.3. Фонд надбавок и доплат учитывается в составе фонда оплаты труда организаций и финансируется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания.

II. Размер и состав фонда надбавок и доплат

2.1. Фонд надбавок и доплат устанавливается в процентах от фонда должностных окладов руководителей, специалистов и служащих и фонда окладов рабочих с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в следующем размере:

- в дошкольных образовательных организациях - 35 процентов;
- общеобразовательных организациях – 20 процентов;
- в организациях дополнительного образования – 45 процентов.

Сумма фонда надбавок и доплат исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФО}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов руководителей, специалистов и служащих с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ФО - фонд окладов рабочих с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Кнд - коэффициент фонда надбавок и доплат (0,35 - для дошкольных образовательных организаций, 0,20 - для общеобразовательных организаций; 0,45 - для организаций дополнительного образования).

2.2. Фонд надбавок и доплат является источником следующих видов выплат:

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

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

2.3. Компенсационные выплаты из фонда доплат для работников организации, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и разделом IV Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города (далее – Положение о системе оплаты труда.

III. Основные принципы распределения стимулирующих выплат работникам организации

3.1. Размер фонда стимулирующих выплат работников организации исчисляется по формуле:

$$\text{ФСВ} = \text{ФНД} - \text{ФД} - \text{ДФ},$$

где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат работников организации ;

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФД - фонд доплат;

ДФ - директорский фонд.

3.2. Фонд стимулирующих выплат направляется на следующие виды выплат:

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

3.3. Распределение фонда стимулирующих выплат осуществляется

между всеми работниками организации с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных (профессиональных) обязанностей, особенностей труда и личного отношения к работе.

Размер направления фонда стимулирующих выплат работников организации по видам выплат осуществляется организацией самостоятельно, при этом должно быть обеспечено достижение целевого значения показателя средней заработной платы педагогических работников организации.

3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации, кроме педагогических работников и заместителей руководителя, которые непосредственно связаны с образовательной деятельностью:

- за высокую результативность работы;
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации;
- за выполнение дополнительных работ, которые не отнесены к должностным обязанностям работников;
- по иным основаниям стимулирования за интенсивность выполняемой работы или высокие результаты работы (в соответствии с приложениями 4, 5 к настоящему Положению)

3.4.1. Перечень дополнительных работ, которые не отнесены к должностным обязанностям работников, и иные основания для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются организацией самостоятельно.

Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется организацией, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей (в соответствии с приложениями 4, 5 к настоящему Положению).

3.4.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается локальным актом организации по согласованию с выборным профсоюзным органом организации в процентах от должностного оклада (оклада рабочего) в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на срок не более одного года или на период выполнения конкретного объема работ, задания.

Вновь принятым работникам выплата за интенсивность высокие результаты устанавливается в размере 15% на срок не менее 6 месяцев, с даты приема на работу.

3.4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются начиная с 01.09.2017.

3.4.4. Допускается снижение (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных нормативных правовых актов;
- нарушение финансовой дисциплины;
- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации;
- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;
- нарушение правил и норм безопасности организации, охраны труда, техники безопасности.

Конкретные размеры, условия снижения или лишения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленные работникам, определяются локальным актом образовательной организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится при наличии у работника дисциплинарного взыскания.

3.5. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются педагогическим работникам, заместителям руководителя, которые непосредственно связаны с образовательной деятельностью, на основе критериев оценки эффективности деятельности работников организации.

Критерии оценки эффективности деятельности работников организации определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности организации.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников организации приведены в приложениях 1-2 к настоящему Положению.

3.6. Порядок установления выплаты за эффективность деятельности педагогическим работникам, заместителям руководителя, которые непосредственно связаны с образовательной деятельностью.

3.6.1. Установление работникам организации выплаты за эффективность деятельности осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности каждого работника за предшествующий учебный год (на основании подтверждающих документов). Для оценки эффективности деятельности работников организации используются критерии и показатели, указывающие на результаты труда работников организации, их участие в повышении результатов деятельности организации, качества оказываемых муниципальных услуг и достижении показателей эффективности деятельности организации.

3.6.2. Инструменты оценки эффективности деятельности (критерии, показатели) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности организации, рассматриваются и

принимаются общим собранием трудового коллектива, утверждаются локальным актом организации.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности показатель представлен в исчислимом формате (в единицах, долях, процентах). Допускается применение показателей, характеризующих выполнение определенных условий (да/нет, наличие/отсутствие).

3.6.3. Оценка эффективности деятельности работников проводится 1 раз в учебный год, не позднее 1 октября, комиссией, избранной из представителей органа управляющего совета, трудового коллектива, родительского комитета, выборного органа первичной профсоюзной организации, в количестве не менее пяти человек. Состав комиссии избирается на общем собрании трудового коллектива и утверждается локальным актом организации.

Деятельность комиссии по оценке эффективности деятельности работников регламентируется соответствующим положением, утвержденным локальным актом организации.

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

3.6.5. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или оклада рабочего.

Выплата за качество выполняемых работ работнику устанавливается на период до проведения очередной оценки качества труда работников. Размер единовременной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

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

3.6.6. 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, утверждаемым локальным нормативным актом организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

3.7. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится начиная с 01.09.2017.

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

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

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

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

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

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

3.10. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

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

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

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

Работникам, проработавшим неполный календарный год, премиальная выплата по итогам работы за год производится по следующим причинам:

- вновь принятым на работу в текущем календарном году;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);
- в случаях увольнения работника по собственному желанию: зачисление в образовательную организацию, призыв на военную службу в армию, выход на пенсию, переход на выборную работу (должность), поступление на работу в государственный орган местного самоуправления, в соответствии медицинским заключением, необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет.
- в случаях увольнения по иным причинам: ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение сторонами определенных условий договора, заключенного на срок более 3 месяцев.

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

3.10.2. Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

3.10.3. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению и утверждается локальным актом организации.

IV. Порядок расчета и распределения директорского фонда

4.1. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию управленческого потенциала руководителя организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов организации и значимым результатам работы организации.

4.2. Размер директорского фонда в организациях устанавливается в процентном отношении от фонда надбавок и доплат за вычетом компенсационных выплат, указанных в разделе IV Положения о системе оплаты труда, и составляет:

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17% процентов;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц – 13% процентов;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц – 10% процентов;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц – 6% процентов.
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц – 4% процентов.
- в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц – 3% процентов

Директорский фонд исчисляется по формуле:

$$\text{ДФ} = (\text{ФНД} - \text{ФД}) \times \text{Кдф},$$

где:

ДФ - директорский фонд;

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФД - фонд доплат;

Кдф - коэффициент директорского фонда.

4.3. За счет директорского фонда руководителю организации производится выплата за эффективность деятельности, на которую направляется 100 процентов директорского фонда.

4.4. Установление выплаты за эффективность деятельности осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности руководителя организации за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности руководителя организации используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности организации и руководителя организации, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации. Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций приведены в приложениях 4-6 к настоящему Положению.

Показатели качества оказываемых муниципальных услуг, достижения показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов производятся на основании отчетов организаций о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сумма баллов за эффективность деятельности руководителя организации по итогам года не должна превышать 100 баллов.

4.5. Оценка эффективности деятельности руководителей организаций осуществляется ежегодно в 1 квартале текущего года в срок до 31 марта комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организации.

Состав комиссии, а также порядок работы комиссии утверждаются

приказом департамента образования администрации города.

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

4.7. Порядок определения размера выплаты за эффективность деятельности руководителю организации.

Руководителям организаций, деятельность которых признана эффективной или имеющей признаки неэффективности, размер выплаты за эффективность деятельности устанавливается с учетом количества баллов, набранных руководителем организации по результатам оценки эффективности деятельности руководителей организаций, по следующей формуле:

$$СВ_{эд} = ДФ / 100 \times Кнб,$$

где:

СВ_{эд} - размер выплаты за эффективность деятельности руководителю организации;

ДФ - сумма директорского фонда;

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

4.8. Размер выплаты за эффективность деятельности руководителям организаций, вновь назначенным на должность, устанавливается в период первых двух лет работы исходя из количества набранных баллов, но не менее 50 баллов.

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

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

Оценка эффективности деятельности руководителей организаций осуществляется ежегодно в 1 квартале текущего года в срок до 31 марта комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций.

Состав комиссии, а также порядок работы комиссии утверждаются при-казом директора департамента образования администрации города.

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

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

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц- 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

4.11. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

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

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

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

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

несоблюдение настоящего Положения.

Конкретный размер и условия снижения стимулирующих выплат

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников данной организации со штатной численностью работников менее 130

штатных единиц в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

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

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

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

4.16. Допускается снижение размера выплаты за эффективность деятельности руководителям организаций по следующим основаниям:

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

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

наличие нарушений финансовой дисциплины, наличие у организации просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно

допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом;
наличие нарушений установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации;
несоблюдение настоящего Положения.

Конкретный размер и условия снижения стимулирующих выплат руководителю организации определяется комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и утверждается приказом директора департамента образования администрации города.

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

4.17. Размер выплаты за эффективность деятельности, установленный руководителям организаций, может пересматриваться в период их действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
 - изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
 - реорганизация организаций.
- увеличение (уменьшение)объема субсидии ,выделенной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части оплаты труда.

4.18. Экономия директорского фонда, сложившаяся по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации, включается в общий объем экономии по фонду оплаты труда работников организации и используется в установленном порядке.

Приложение №1

Перечень и критерии оценки стимулирующих выплат

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора, непосредственно связанных с педагогической и воспитательной деятельностью

№ п.п.	Показатель эффективности	Критерии эффективности	Размер (в %)
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	1.1.Предписания надзорных органов	
		отсутствие / устранение предписаний	5
		наличие не устраненных предписаний (при наличии финансирования).	0
		1.2. Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	
		отсутствие;	3
		наличие	0
		1.3. Исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	
		от 99,1% до 100%;	4
		от 95% до 99%;	2
		до 94,9% и ниже	0
		1.4. Разработка нормативных локальных актов и методических документов	2
2.	Эффективное использование ресурсов. Создание организационных условий для образовательной деятельности.	2.1. Организация деятельности и эффективное управление реализацией целевых подпрограмм Программы развития	
		Наличие проблемно-ориентированного анализа деятельности по направлению целевой подпрограммы, целей, задач на учебный год, плана работы)	10
		отсутствие;	0
		2.2. Создание условий для проведения на базе учреждения мероприятий муниципальной системы образования (олимпиады, конференции, экзамены и др.)	
		наличие	3
		отсутствие	0
		2.3.Динамика оснащенности учебных кабинетов (по результатам Мониторинга оснащенности образовательных учреждений)	
		положительная	3
		Отсутствие динамики или отрицательная	0
		2.4. Оперативное предоставление информации в короткие сроки в большом объеме по непредвиденным и незапланированным запросам вышестоящих организаций.	
		своевременное предоставление информации	5
		нарушение сроков предоставления информации	0
		2.6. Ведение мониторинга	
		мониторинг воспитательной работы	2
		мониторинг здоровья	2
		мониторинг ИКТ	2

		мониторинг введения ФГОС	2
		мониторинг в образовании (муниципальный)	2
		С одаренными детьми	2
3.	Функционирование системы государственно-общественного управления	3.1. Организация деятельности органов государственного-общественного управления (Управляющего совета, Совета родителей, Совета старшеклассников)	2
		3.2. Представление опыта деятельности государственно-общественного управления образовательной организации на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (на основе подтверждающих документов)	
		на муниципальном уровне;	1
		на региональном уровне;	2
		на всероссийском уровне;	3
		при получении призового места дополнительно	1
		3.3. Уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг общего образования по результатам независимой оценки деятельности образова-тельных организаций	
		оптимальный (выше среднегогородского показателя)	1
		допустимый (на уровне среднегогородского показателя)	0,5
		недопустимый (ниже среднегогородского показателя) или отсутствие результатов	0
4.	Информационная открытость	4.2. Координация деятельности по ведению сайта учреждения	4
		4.1. Наличие на официальных сайтах информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательной организации (в соответствии с курируемыми направлениями деятельности)	
		наличие информационного наполнения: от 95% до 100%;	2
		ниже 95%.	0
		4.2. Организация и проведения открытых мероприятий с привлечением родителей и общественности, способствующих формированию положительного имиджа школы	
		3 и более мероприятия в течение года	3
		1-2 мероприятия в течение года	2
5.	Реализация мероприятий по привлечению и закреплению молодых педагогических работников в	5.1. Наличие в образовательной организации программы наставничества	1
		5.2. Участие молодых педагогических работников в очном этапе конкурсов профессионального мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	
		на муниципальном уровне	1
		на региональном уровне	2

	образовательной организации	на всероссийском уровне	3
6.	Развитие кадрового потенциала	6.1. Организация и подготовка участия педагогических работников в конкурсе профессионального мастерства "Педагог года города"	
		в заочном этапе (в случае отсутствия участия в очном этапе);	0,5
		в очном этапе (в случае отсутствия призового места);	1
		призовое место;	2
		победитель муниципального уровня;	3
		участие в суперфинале регионального конкурса (в случае отсутствия призового места);	3
		победитель регионального уровня;	5
		участие во всероссийском этапе конкурса (в случае отсутствия призового места);	3
		призер или победитель всероссийского этапа конкурса.	7
		Максимальное количество %	15
		6.2. Участие в конкурсе лучших педагогических работников Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа" на получение гранта:	
		участие на региональном уровне (в случае отсутствия результативного участия);	1
		результативное участие на региональном уровне;	2
		на федеральном уровне.	2,5
		6.3. Активное участие педагогических работников в сетевом региональном сообществе «Школлегии» (наличие педагогических публикаций, разработок и др.):	
		от 30% до 50% педагогов	1
		более 50%	2
		6.4. Качественная организация курсовой подготовки педагогических работников	
		наличие перспективного плана ПК	1
		ведение региональной базы данных в АСУ ПК	1,5
		наличие модели ВКПКП	2
		6.5. Диссеминация опыта образовательной деятельности	
		муниципальный уровень (ресурсный центр)	1 балл
		региональный уровень (пилотная, стажерская площадка, инновационный центр)	2 балла
		федеральный уровень (пилотная, стажерская площадка, инновационный центр)	3 балла
7.	Реализация индивидуальных учебных планов обучающихся	7.1. Реализация индивидуальных учебных планов обучающихся	
		5% и более обучающихся от общей численности обучающихся	1
		от 1% до 5% обучающихся	0,5
		7.2. Наличие индивидуальных карт занятости во внеурочной деятельности всех обучающихся школы	1
		7.3. Наличие индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся в рамках	0,5

		предпрофильной и профильной подготовки	
8.	Образовательные результаты обучающихся (по результатам единого государственного экзамена по русскому языку и математике)	8.1 Отсутствие обучающихся выпускных классов, не сдавших единый государственный экзамен по русскому языку и математике	5
		8.2. Наличие обучающихся выпускных классов, не сдавших единый государственный экзамен по русскому языку и математике	-5
9.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными обучающимися	9.1. Наличие призеров и победителей муниципального, регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников, всероссийской конференции "Шаг в будущее", Юниор, Открытие мира, Грани познания	
		на муниципальном уровне (за каждого):	
		призер	0,5
		победитель	1
		на региональном уровне (за каждого):	
		призер	1,5
		победитель	2
		на всероссийском уровне (за каждого):	
		призер	2,5
		победитель	3
		Максимальное количество %	15
		9.2. Наличие призеров и победителей конкурса социальных проектов "Я - гражданин России"	
		на муниципальном уровне (за каждое призовое место):	
		призер	1
		победитель	2
		на региональном уровне (за каждое призовое место):	
		призер	2
		победитель	2,5
		Максимальное количество %	15
		9.3. Наличие победителей и призеров городского Слета научных обществ учащихся	
		призер (за каждое призовое место)	0,5
		победитель (за каждое призовое место)	1
		Максимальное количество баллов	10
		9.4. Наличие призеров и победителей городского фестиваля "Самотлорские роднички"	
		призер (за каждое призовое место)	1
		победитель (за каждое призовое место)	1,5
		Максимальное количество %	5
10.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей,	10.1. Наличие договора социального партнерства с организациями – социальными партнерами	1
		10.2. Реализация социокультурных проектов в рамках программы развития школы	1

	школьный кинозал, социальные проекты, спортивные клубы) во взаимодействии с внешней средой		
11.	Реализация программ по сохранению, укреплению здоровья и обеспечению безопасности жизнедеятельности обучающихся	11.1. Организация профильных смен каникулярного отдыха обучающихся	
		1 профильная смена в течение года	1
		2 и более профильных смен в течение года	2
		11.2. Организация летнего каникулярного отдыха обучающихся во II, III смены	
		в две смены	1
		в три смены	2
		11.3. Качественная профилактическая работа и оформление документации по обеспечению безопасного питания обучающихся	
		отсутствие заболеваний, доказанно связанных с качеством организации питания в образовательной организации	1
		11.4. Случаи травматизма обучающихся во время учебно-воспитательного процесса	
		снижение показателя	1
		11.5. Качественная профилактическая работа и оформление документации по предупреждению инфекционных заболеваний	
		снижение количества случаев инфекционных заболеваний среди обучающихся	1
		11.6. Обеспечение качественного выполнения мероприятий и оформления документации по ПВР, СЭП, ПВ СИЗ	
		отсутствие замечаний по результатам внешних и внутренних проверок	1
12.	Развитие системы дополнительного образования на базе образовательной организации	12.10. Качественная подготовка документации к конкурсам по охране труда, пожарной безопасности	
		отсутствие замечаний	1
		призовое место на муниципальном уровне	2
		призовое место на региональном или всероссийском уровне	3
		Координация деятельности школьной службы ПМПк	5
13	Организация деятельности по	Доля обучающихся образовательной организации, занятых в системе дополнительного образования (школьные кружки и секции, занятия в муниципальных организациях дополнительного образования детей и др.)	
		75% и более	2
		70-74%	1
13	Организация деятельности по	13.1. Количество несовершеннолетних, состоящих на учете в Управлении Министерства Внутренних дел по городу	

	профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Нижевартовску	
		Снижение показателя	1
		13.2. Эффективность системы работы по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних	
		наличие целевой программы по профилактике правонарушений	1
14	Привлечение работников и обучающихся образовательной организации к сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне"	14.1. Доля работников образовательной организации, привлеченных к сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне"	
		от 0,1% до 25%	0,5
		от 25% до 50%	1
		от 50% и выше	2
		14.2. Доля обучающихся образовательной организации, привлеченных к сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне"	
		до 25%	0,5
		от 25% до 50%	1
		Выше 50%	2
15	Формирование позитивного отношения педагогов к использованию современных инновационных образовательных технологий в образовательном процессе	15.1. Доля сотрудников, использующих ИКТ для контроля и учета знаний обучающихся (в том числе система голосования), в сравнении с прошлым периодом (по результатам посещенных уроков)	
		Положительная динамика в сравнении с прошлым годом	2
		15.2. Доля сотрудников, использующих ИКТ для индивидуализации траекторий обучения обучающихся, в том числе дистанционную форму обучения в сравнении с прошлым периодом	
		От 1 до 15%	0,5
		От 15 до 49%	1
		50% и выше	2

Параметры и критерии оценки эффективности и интенсивности деятельности финансовой и хозяйственной службы			
№ п.п.	Показатель эффективности	Критерии эффективности	Размер (в %)
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	1.1. Предписания, штрафы надзорных органов	
		отсутствие / устранение предписаний	1
		наличие не устраненных предписаний (при наличии финансирования)	0
		1.2. Обоснованные жалобы граждан по вопросам деятельности финансовой и хозяйственной службы	
		отсутствие	2
		наличие	0
		1.3. Исполнение плана ФХД	
		от 99,1% до 100%	4
		от 95% до 99%	2
		до 94,9% и ниже	0
2.	Эффективная организация и планирование работы	2.1. Привлечение внебюджетных средств	
		отсутствие	0
		наличие	5
		2.2. Достижение целевых показателей по заработной плате	
		выполнено в полном объеме	2
		не выполнено	0
		2.4. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации по направлению деятельности, ведение делопроизводства)	
		отсутствие замечаний	1
		наличие замечаний.	0
		2.5. Дебиторская задолженность образовательной организации (по итогам прошлого года, 1 полугодия текущего года)	
		отсутствие	1
		наличие	0
		2.6. Эффективное и своевременное исполнение целевых программ	
		Исполнено в указанный срок	2
		Нарушены сроки исполнения	0
		2.7. Освоение новых информационных программ, направленных на повышение эффективности деятельности	4
		2.5. Оперативное предоставление информации в короткие сроки в большом объеме по непредвиденным и незапланированным запросам вышестоящих организаций.	
		своевременное предоставление информации	4
		нарушение сроков предоставления информации	0 баллов
		2.6. Своевременность и полнота выполнения обязательств образовательной организации по оплате налогов, сборов, взносов и иных платежей, уплачиваемых в бюджеты бюджетной системы РФ	
		Оплата производится своевременно и в полном объеме	2
		Имеются нарушения сроков либо размеров оплаты	0

		2.7. Ведение претензионной работы с недобросовестными поставщиками по заключенным контрактам	5
		2.8. Повышение квалификации по направлению деятельности (суммарно не менее 72 часов)	6
		Создание новых элементов образовательной инфраструктуры, развивающих зон	5
		2.9. Отсутствие недостачи или излишек по результатам инвентаризации	2
		2.10. Своевременное списание и утилизация	2
4.	Информационная открытость	4.1. Своевременное размещение на официальных сайтах информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательной организации	
		Наличие своевременного информационного наполнения в полном объеме	4
		нарушение сроков размещения информации	0
5.	Общественная оценка деятельности	5.1. Работа в общественных организациях	
		на школьном уровне	1
		на муниципальном уровне	2
		на региональном уровне	3
		5.2. Получение именных благодарственных писем, дипломов, грамот	
		наличие	1
		отсутствие	0
6.	Привлечение работников образовательной организации к сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне"	6.1. Участие работников образовательной организации, в сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне"	
		наличие	1
		отсутствие	0
7.	Показатели интенсивности (бухгалтер, экономист, специалист по закупкам)	7.1. Работа на электронных площадках, сопровождение сайта госзакупок и сайта bus.gov.ru, взаимодействие с информационно-аналитическими сайтами федерального и регионального значения	10
		7.2. Интенсивность труда, связанная с большим объемом работы в периоды сдачи отчетов	10
		7.3. Обеспечение качественной и бесперебойной работы технического и обслуживающего персонала организации	10
		7.4. Отсутствие замечаний по результатам внешних проверок контролирующих органов и внутреннего аудита	10
		7.5. Ведение и поддержание в актуальном состоянии электронного перечня особо ценного имущества	10

Перечень и критерии оценки стимулирующих выплат

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников			
№	Показатель эффективности	Критерии эффективности	Размер (в %)
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	1.1. Динамика индивидуальных достижений по качеству конечных результатов усвоения учебного материала, то есть "прирост" учебных достижений (по результатам среднего балла административных стартовых и итоговых контрольных работ)	
		отрицательная динамика среднего балла	0
		стабильность результатов	1
		положительная динамика	2
		1.2. Результаты государственной итоговой аттестации (ЕГЭ и ОГЭ)	
		выше средних по городу	5
		равны средним по городу	2
		ниже средних по городу	0
		1.3. Результаты ВПР и РДР (кроме педагогов, осуществляющих подготовку к ГИА)	
		выше средних по городу	3
		равны средним по городу	1
		ниже средних по городу	0
2.	Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности	2.1. Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности и внеучебной деятельности про предмету (всероссийская олимпиада школьников, Юниор, НОУ, «Шаг в будущее», «Я гражданин России», «Самотлорские роднички», «Открытие мира», «Грани познания», «Президентские состязания» (за каждое занятое место)	
		всероссийский уровень	2,5
		региональный	2
		муниципальный	1
		Максимально	10
		2.2. Привлечение обучающихся к участию в дистанционных интеллектуальных, творческих, исследовательских конкурсах, олимпиадах (каждый обучающийся считается один раз не зависимо от количества конкурсов, в которых принимал участие)	
		Учителя 1-4 классов	
		50% и более обучающихся	2
		Учителя 5-11 классов	
		20% и более обучающихся	2
3.	Результативность методической и опытно-экспериментальной	3.1. Выступления с докладами, отчетами на педсоветах, школьного или муниципального МО, проведение открытых уроков и мероприятий, разработка и представление дидактических материалов и методических рекомендаций	
		Внутришкольном уровне (на основании предоставленных методических материалов)	1

(инновационно й) деятельности педагогическог о работника	на муниципальном уровне (на основании подтверждающих документов)	2
	на региональном уровне (на основании подтверждающих документов)	3
	3.2. Обобщение и трансляция обобщенного личного педагогического опыта	
	педагогический опыт обобщен и представлен в виде статей в изданиях муниципального уровня	1
	педагогический опыт обобщен и представлен в виде статьи в изданиях регионального уровня, индивидуальных творческих проектов, отчетов о результатах опытно-экспериментальной работы на региональном уровне	2
	педагогический опыт обобщен и представлен в федеральном банке педагогических данных	3
	3.3. Участие в конкурсах профессионального мастерства (Педагог года, Педагог НВ, А я делаю так, Педагогические инициативы, Педагогический дебют, Лучший классный руководитель и др. конкурсах, проводимых муниципальной системой образования)	
	в заочном этапе (в случае отсутствия участия в очном этапе);	0,5
	в очном этапе (в случае отсутствия призового места);	1
	призовое место;	2
	победитель муниципального уровня;	3
	участие в суперфинале регионального конкурса (в случае отсутствия призового места);	3
	победитель регионального уровня;	5
	участие во всероссийском этапе конкурса(в случае отсутствия призового места);	3
	призер или победитель всероссийского этапа конкурса.	7
	Максимальное количество %	15
	3.4. Деятельность педагога в качестве	
	тьюторов по сопровождению молодых педагогов, по инновационной деятельности, представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах	
	школьном уровне	5
	муниципальном уровне	6
	региональном уровне	7
	система работы в реализации программы пилотной или стажировочной площадки	2
	3.5. Наличие и систематическое обновление учительского сайта (блога), направленного на повышение качества образовательной деятельности (согласно Положению об учительском сайте (блог)	
	3.6. Разработка и реализация завершенного курса, модуля, раздела учебной программы в форме	

		дистанционного обучения	
4.	Уровень освоения обучающимися учебных программ	4.1. Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки "4" и "5" (5-11 класс):	
		математика, русский язык, химия, физика	
		0,5-1	3
		0,4-0,49	2
		0,3-0,39	1
		менее 0,3	0
		литература, английский язык, биология, география, история, обществознание	
		0,65-1	3
		0,6-0,64	2
		0,4-0,59	1
		менее 0,4	0
		технология, информатика, ИЗО, черчение, физкультура, музыка, ОБЖ, МХК	
		0,8-1	3
		0,75-0,79	2
		0,6-0,74	1
		менее 0,6	0
		4.2. Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки "4" и "5" (1 - 4 класс):	
		математика, русский язык, литературное чтение, окружающий мир	
		0,5-1	3
		0,4-0,49	2
		0,3-0,39	1
		менее 0,3	0
5.	Эффективное участие педагогов школы в воспитательной деятельности школы	5.1. Качественное участие класса во внеклассных мероприятиях (по результатам анализа проведенных мероприятий)	
		не менее 90% школьных мероприятий	2
		5.2. Результаты участия класса во внеклассных мероприятиях школьного уровня:	
		класс лидер-активист	2
		5.3. Разработанный и реализованный социальный проект	5
		5.4. Наличие анализа и перспективного плана воспитательной работы с классом	2
6.	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	6. Повышение квалификации, профессиональная подготовка, (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период) в рамках методической темы педагога и школы	
		обучение на курсах повышения квалификации вне рабочего времени (72 ч и выше)	2,5
		обучение на курсах повышения квалификации вне рабочего времени (36 ч)	2
		обучающий семинар, вебинар (6 ч и выше)	1

7.	Результативность собственной педагогической деятельности	7. Результативность участия (призер, победитель, лауреат, дипломант) в профессиональных конкурсах (кроме указанных в п.3.3)	
		муниципальный	1
		региональный	2
		федеральный	3
		международный	4
		Максимально	6
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителям и обучающимися)	8.1. Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб (в том числе устных) со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника.	
		Наличие	0
		Отсутствие	1
		8.2. Проведение родительских собраний в новой форме (на основании подтверждающих документов – фото и видео, аналитических справок)	2
		8.3. Привлечение родителей к участию во внеклассных воспитательных мероприятиях (на основании подтверждающих документов – фото и видео, аналитических справок, реестра посещаемости)	
		60% родителей и более	2
		40% - 60% родителей	1
		8.5. Удовлетворенность родителей качеством взаимодействия с педагогами	
		80 и более % родителей полностью удовлетворены качеством взаимодействия с педагогами	1
9.	Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	9.1. Наличие программ по предметам вариативной части учебного плана (программы внеурочной деятельности, элективных, курсов по выбору, факультативов), разработанных педагогом	1
10.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	10.1. Разработка в течение анализируемого периода образовательных программ по физкультурно-оздоровительной и спортивной работе.	
		наличие и качественное содержание 1-2 программ по физкультурно-оздоровительной и спортивной работе (на основании проведенной внутренней экспертизы)	2
		наличие и качественное содержание более двух программ (на основании проведенной внутренней экспертизы)	3
		10.2. Доля вовлеченных обучающихся в физкультурно-оздоровительные мероприятия	
		Вовлечение в физкультурно-оздоровительные мероприятия менее 50% обучающихся	0
		51% - 75%	2

		более 75%	3
11.	Создание образовательной инфраструктуры	11.1. Вовлечение представителей родительской общественности в работу Управляющего совета школы, Совета родителей, Семейного клуба	
		Учитель, классный руководитель обеспечивает эффективную работу представителей родительской общественности в управляющем совете школы, Совете родителей	1
		11.2. Формирование комфортной образовательной и развивающей среды (по результатам смотра кабинетов)	
		отсутствие замечаний	2
		наличие замечаний	0
12.	Обеспечение качественного образования	12.1. Применение новых информационных технологий в образовательном процессе (на основании результатов посещенных уроков)	2
		12.2. Качественная и результативная работа со слабоуспевающими обучающимися (на основании подтверждающих документов: план работы, график индивидуальных занятий, журнал проведения индивидуальных занятий, повышение качества знаний и успеваемости у указанных обучающихся)	2
		12.3. Проведение дополнительных групповых (не менее 6 человек) занятий по предмету, направленных на расширение и углубление знаний (на основании подтверждающих документов: план работы, график индивидуальных занятий, журнал проведения индивидуальных занятий)	5
13.	Создание условий для сохранения здоровья	13.1. Охват горячим питанием (учитываются обучающиеся, не относящиеся к льготной категории)	
		95-100%	3
		75-94%	2
		50-74%	1
		Менее 50%	0
		13.2. Случаи травматизма в классе, во время учебного процесса, во время дежурства по школе	
		отсутствие	2
		наличие	0

Приложение №3

Перечень и критерии оценки стимулирующих выплат

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога, социального педагога, логопеда

№	Показатель эффективности	Критерии эффективности	Размер (в %)
1	Программно-методическое сопровождение образовательного процесса	1.1 Наличие программы профилактической, профориентационной, коррекционной работы на основе проблемно-ориентированного анализа	3
		1.2. Качественное ведение документооборота (по результатам внутренних и внешних проверок)	2
2	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	2.1. Разработка методических и иных документов по сопровождению профилактической, коррекционной работы	2
		2.2. Организация деятельности и ведение документации по обеспечению льготным питанием обучающихся	3
		2.3. Своевременное, в короткие сроки (в течение 1-2 рабочих дней с момента поступления заявления от родителей, законных представителей), оформление запросов в рамках межведомственного взаимодействия по постановке на льготное питание обучающихся	
		2.4. Соблюдение сроков снятия обучающихся с льготного питания в связи с окончанием срока действия льготы	2
3	Реализация мероприятий по профилактике безнадзорности, беспризорности, правонарушений среди несовершеннолетних	3.1. Качественное проведение мероприятий, направленных на формирование правовой культуры (по результатам анализа проведенных мероприятий)	1
		проведено 1-2 массовых мероприятия	
		проведено 3-4 массовых мероприятия	
		проведено более 4 массовых мероприятий	3
		3.2. Доля обучающихся, охваченных мероприятиями по формированию правовой культуры	1
		От 30% до 50% обучающихся	
		от 51% до 70% обучающихся	
		более 70% обучающихся	3
		3.3. Эффективность деятельности по профилактике действий экстремистской направленности среди несовершеннолетних	2
		отсутствие фактов	
		3.4. Эффективность деятельности по профилактике преступлений среди несовершеннолетних	2
		отсутствие фактов преступлений	
4	Социально-психологическое	4.1 Доля обучающихся охваченных процедурами по диагностике рисков отклонения в поведении (тестирование на склонность к употреблению наркосодержащих веществ,	

	сопровождение образовательного процесса	суицидальные риски, противоправное поведение)	
		до 50%	2
		свыше 50%	3
		4.2. Востребованность психологической помощи среди обучающихся и родителей (законных представителей) в виде обращений за консультациями	
		более 10 обращений	2
		4.3. Результативность исследовательской деятельности с обучающимися педагога психолога.	
		на школьном уровне	1
		на муниципальном уровне	2
		на региональном уровне	3
		4.4. Коррекция отклонений в развитии обучающихся	
		положительная динамика среднего балла обучающихся с проблемами в обучении	2
5	Коррекционно-развивающее сопровождение образовательного процесса	5.1. Доля обучающихся охваченных групповыми коррекционно-развивающими занятиями	
		количество обучающихся, охваченных коррекционной логопедической деятельностью превышает плановые показатели	2
		5.2. Положительная динамика коррекционной работы логопеда (на основании аналитической справки)	3
6	Реализация социокультурных проектов во взаимодействии с внешней средой	6.1. Публичная презентация результатов деятельности по реализации социокультурных проектов (публикации в СМИ, видеорепортажи и др.)	3
		6.2. Ведение страницы школьного сайта, связанной с деятельностью педагога	3
		6.3. Наличие и систематическое пополнение сайта, блога педагога, направленного на повышение качества образования	4
		6.4. Участие в деятельности школьного Семейного клуба, проведение разъяснительной работы на родительских собраниях	3
4.	Результативность деятельности педагога-психолога, социального педагога, логопеда по социально-психологической адаптации учащихся	4.1. Взаимодействие с родителями обучающихся, ведение документации в рамках данного взаимодействия	2
		4.2. Отсутствие правонарушений среди обучающихся, состоящих на учете в КДН, ОП, внутришкольном учете	
		положительная динамика	2
		4.3. Систематическая качественная деятельность социального педагога по защите прав опекаемых детей	
		проведение социального патронажа семей, содействие в организации взаимодействия семей с организациями, занимающимися социальной защитой семей	4
		4.4. Систематическая качественная деятельность социального педагога по защите прав обучающихся	

		социально не защищенных детей	
		работа с документами, связанными с патронажем семей	1
		взаимодействие со сторонними социальными организациями	1
		4.5. Вовлечение обучающихся из числа социально незащищенных групп населения (малоимущие, многодетные, СОП, состоящие на внутришкольном учете, учете в КДН) в систему дополнительного образования	
		менее 30% обучающихся указанных групп посещают кружки и секции	0
		31% - 50% обучающихся указанных групп посещают кружки и секции	1
		50-75 % обучающихся указанных групп посещают кружки и секции	3
		свыше 75% обучающихся указанных групп посещают кружки и секции	4
		Методическое, аналитическое, информационное сопровождение обучающегося и родителей (законных представителей) при подготовке школьной ПМПк, ТПМПк	4
	5. Результативность участия педагога психолога в методической и инновационной деятельности	5.1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	
		на школьном уровне	1
		на муниципальном уровне	2
		на региональном уровне	3
		наличие опубликованных трудов	1
		участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри	1
		участие в инновационной деятельности	1
		освоение программ повышения квалификации (36ч)	1
		освоение программ повышения квалификации (72ч)	2
		Результативность участия (призер, победитель, лауреат, дипломант) в профессиональных конкурсах	
		муниципальный	1
		региональный	2
		федеральный	3
		международный	4
		Максимально	6

Приложение №4

Перечень и критерии оценки стимулирующих выплат

Параметры и критерии оценки эффективности и интенсивности деятельности прочих специалистов			
№ п./п.	Наименование выплаты	Критерии оценки	Размер
1.	Показатели качества (специалист по кадрам, делопроизводитель, лаборант, техник, завхоз)	1.1. Освоение новых информационных программ с целью оптимизации деятельности	5
		1.2. Отсутствие замечаний по итогам контроля	5
		1.3. Своевременное списание устаревшего и пришедшего в негодность оборудования	5
		1.4. Бесперебойная работа ТСО	5
		1.5. Наличие информационного наполнения сайта (не менее 95%)	5
		1.6. Качественная работа по своевременному обеспечению внутреннего и внешнего документооборота	5
		1.7. Участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня	5
		1.8. Создание и обновление информационных, электронных баз данных и использование их в работе	5
2.	Показатели интенсивности (специалист по кадрам, делопроизводитель, лаборант, техник, завхоз)	2.1. Выполнение дополнительной работы (оформление различных справок, писем, копировальной и печатной работы и др.)	10
		2.2. Подготовка информации на сайт школы	10
		2.3. Подготовка срочной информации по запросам сторонних организаций	10
		2.4. Выполнение целевых программ	10
		2.5. Обеспечение учета и сохранности материальных средств	10

Приложение №5

Перечень и критерии оценки стимулирующих выплат

Параметры и критерии оценки эффективности и интенсивности деятельности рабочих

№ п./п.	Наименование выплаты	Критерии оценки	Размер
1.	Показатели качества (младший обслуживающий персонал, водитель, рабочий по зданию)	1.1. Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности и охраны труда на рабочем месте (уборщицы, вахтеры, сторожа, гардеробщицы, дворники, рабочий по зданию, водитель)	2
		1.2. Отсутствие замечаний по итогам контроля	3
		1.3. Поддержка хорошего состояния территории и здания школы в соответствии с требованиями надзорных органов (уборщицы, дворник, рабочий по зданию)	3
		1.4. Выполнение обязанностей по должностям не входящим в штатное расписание (отопление, ремонт, стирка, разгрузочно-погрузочные работы, переноска мебели, швейная работа, курьерская работа)	3
		1.5. Заполнение документации, требующей учета	2
		1.6. Отсутствие аварийности	3
2.	Показатели интенсивности (младший обслуживающий персонал, водитель, рабочий по зданию)	2.1. Отсутствие замечаний по состоянию закрепленных помещений школьного двора	3
		2.2. Замещение длительное время отсутствующих работников	3
		2.3. Работы, связанные с подготовкой школы к новому учебному году	3
		2.4. Деятельность по озеленению пришкольной территории и здания школы	3
		2.4. Ежеквартальное участие в учебных тренировках по эвакуации сотрудников и обучающихся школы	3

Приложение 6

**ПОКАЗАТЕЛИ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА
ПРЕМИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

№ п/п	Показатели	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 не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

**ПАРАМЕТРЫ
И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
ДЕПАРТАМЕНТУ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА**

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

N п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	предписания надзорных органов	- отсутствие; - наличие
		обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	- отсутствие; - наличие
		исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	- от 99% до 100%; - от 95% до 98%; - ниже 94%
		достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	- достигнуто; - не достигнуто
2.	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	- наличие замечаний; - отсутствие замечаний
		исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	- от 95% до 100%; - ниже 94%
		просроченная кредиторская задолженность	- отсутствие; - наличие
		создание условий для проведения государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов города, мероприятий муниципальной системы образования	- организация пунктов проведения экзамена на базе образовательной организации; - проведение мероприятия муниципальной системы образования на базе образовательной организации

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