

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Прогимназия «Созвездие»
(МАОУ «Прогимназия «Созвездие»)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ШКО

МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
Е.В. Штанько
2021



УТВЕРЖДЕНО:
Приказом директора
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
от 04.08.2021 № 303-од,
М.А. Шиндякина
2021



ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Прогимназия «Созвездие»

(МАОУ «Прогимназия «Созвездие»)

(в новой редакции)

Рассмотрено
На общем собрании трудового коллектива
Протокол № 4 от 04.08.2021

г. Пыть-Ях
2021

МАОУ «Прогимназия «Созвездие», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Марины Аркадьевны Шиндякиной, с одной стороны и трудовой коллектив МАОУ «Прогимназия «Созвездие», в лице Председателя первичной профсоюзной организации Елены Владимировны Штанько с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», на основании Постановления администрации г. Пыть-Яха от 04.08.2021 № 367-па «О внесении изменений в постановление администрации города от 29.09.2017 № 243-па «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» (в ред. от 25.12.2017 №356-па, от 05.02.2018 №18-па, от 11.04.2019 № 113-па, от 29.08.2019 № 331-па, от 14.01.2020 № 02-па, от 16.03.2020 № 94-па, от 30.06.2020 № 264-па, от 02.07.2020 № 269-па, от 09.02.2021 № 53-па) отменяет действие Положения об оплате труда работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие» и принимает в новой редакции.

Положение об оплате труда работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие» в новой редакции вступает в силу с 04.08.2021 и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.04.2021 года.

Директор
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»


М.А. Шиндякина
«04 августа 2021



Председатель ППО
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»


Е.В. Штанько
«04 августа 2021



I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, для обеспечения единообразия установления и применения норм, регулирующих оплату труда в МАОУ «Прогимназия «Созвездие», подведомственного управлению по образованию администрации города Пыть-Яха (далее соответственно – работники, организация, Управление) и определяет:

- 1.1. Систему оплаты труда, в том числе:
 - основные условия оплаты труда;
 - порядок и условия надбавок и доплат;
 - порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
 - порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;
 - другие вопросы оплаты труда.

- 1.2. Порядок формирования фонда оплаты труда организации.

2. Настоящее положение является базовым для разработки локальных нормативных актов образовательной организации в части установления и регулирования оплаты труда работников.

2А. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников образовательной организации не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации города Пыть-Яха.

2Б. В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации города Пыть-Яха (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации города Пыть-Яха и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Управлением до руководителя муниципальной образовательной организации.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальной образовательной организации определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на численность работников муниципальной образовательной организации в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню

оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2В. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников муниципальной образовательной организации осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации города Пыть-Яха.

3. В муниципальной автономной образовательной организации работникам устанавливается система оплаты труда, включающая в себя схему расчета должностных окладов, тарифных ставок, надбавок и доплат, выплат стимулирующего характера, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

4. Ставка заработной платы, используемая в схеме расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается в размере 6540 (шесть тысяч пятьсот сорок) рублей (далее-ставка заработной платы).

5. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа-Югры с учетом мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

6. Для целей настоящего положения используются следующие основные понятия и определения:

- базовый коэффициент-относительная величина, зависящая от уровня образования;
- коэффициент специфики работы-относительная величина, зависящая от условий труда;
- коэффициент квалификации-относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;
- коэффициент масштаба управления-относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;
- коэффициент уровня управления-относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1, 2 или 3 уровню управления;
- коэффициент территории-1;
- молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

8. Заработная плата работников организации состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- надбавок и доплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9. Размер заработной платы работника организации, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре».

10. В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимальной заработной платы, установленной Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре».

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

11. При изменении условий оплаты труда вновь устанавливаемая заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Принятие организацией данного Положения об оплате труда не должно повлечь увеличение расходов организации, предусмотренных фондом оплаты труда.

II. Основные условия оплаты труда работников организации

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

2.2. Расчет должностного оклада руководителя, его заместителей осуществляется по формуле:

$$DO = S_{эл} * K_{баз.} * K_{тер.} * (K_{спец.раб.} + K_{н.п.зв} + K_{м.упр} + K_{ур.упр.} + 1) + N_{э} \text{ уч.ст.} + N_{к} \text{ кн.}$$

где:

DO - должностной оклад;

$S_{зп}$ - ставка заработной платы;

$K_{баз.}$ - базовый коэффициент;

$K_{тер.}$ - коэффициент территории;

$K_{спец.р.р.б.}$ - коэффициент специфики работы;

$K_{н.п.зв.}$ - коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, или за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР;

$K_{м.упр.}$ - коэффициент масштаба управления;

$K_{ур.упр.}$ - коэффициент уровня управления;

$№_{уч.ст.}$ - надбавка за ученую степень;

$№_{кн.}$ - надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Примерный перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей организации, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Директор
2.	Заместители руководителя	Заместитель директора
3.	Руководители структурных подразделений	Заведующий хозяйством, заведующий производством.

2.3. Расчет должностного оклада специалиста организации осуществляется по формуле:

- для педагогического работника организации:

$$DO = S_{зп} * K_{баз.} * K_{тер.} * (K_{спец.р.р.б.} + K_{кн.} + 1) + №_{уч.ст.} + №_{кн.}$$

где:

DO - должностной оклад;

$S_{зп}$ - ставка заработной платы;

$K_{баз.}$ - базовый коэффициент;

$K_{тер.}$ - коэффициент территории;

$K_{\text{спец.раб.}}$ - коэффициент специфики работы;

$K_{\text{кв.}}$ - коэффициент квалификации;

$N_{\text{уч.ст.}}$ - надбавка за ученую степень;

$N_{\text{кн.}}$ - надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

- для специалиста, деятельность которого не связана с педагогической деятельностью:

$$DO = S_{\text{зп}} * K_{\text{баз.}} * K_{\text{тер.}} * (K_{\text{спец.раб.}} + K_{\text{кв.}} + 1) + N_{\text{уч.ст.}}$$

где:

DO - должностной оклад;

$S_{\text{зп}}$ - ставка заработной платы;

$K_{\text{баз.}}$ - базовый коэффициент;

$K_{\text{тер.}}$ - коэффициент территории;

$K_{\text{спец.раб.}}$ - коэффициент специфики работы;

$K_{\text{кв.}}$ - коэффициент квалификации;

$N_{\text{уч.ст.}}$ - надбавка за ученую степень.

- для служащих организации:

$$DO = S_{\text{зп}} * K_{\text{баз.}} * K_{\text{тер.}} * (K_{\text{спец.раб.}} + 1)$$

где:

DO - должностной оклад;

$S_{\text{зп}}$ - ставка заработной платы;

$K_{\text{баз.}}$ - базовый коэффициент;

$K_{\text{тер.}}$ - коэффициент территории;

$K_{\text{спец.раб.}}$ - коэффициент специфики работы.

Примерный перечень должностей специалистов и служащих указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; воспитатель; методист; педагог-психолог; старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед, инструктор по плаванию

2.	Специалисты, деятельность которых не связана с педагогической деятельностью	Документовед, специалист по кадрам, юрисконсульт, специалист по охране труда, лаборант компьютерного класса, библиотечарь, технолог пищеблока
3.	Служащие	Младший воспитатель, секретарь учебной части, сопровождающий

2.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия занимаемой должности, устанавливается:

- работникам образовательных организаций в размере 2500 рублей – за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

2.5. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с педагогической деятельностью) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты в образовательных организациях составляет 50 (пятьдесят) рублей.

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

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

2.6. Размер базового коэффициента указан в таблице 3 настоящего Положения.

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.7. Коэффициент территории устанавливается-1,0.

2.8. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих зависит от типа образовательной организации и указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих, рабочих

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3

1. Общеобразовательные организации		
1.1.	Работа в общеобразовательной организации: - специалистов (кроме педагогических работников); - служащих	0,2 0,18
1.2.	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,1
1.3.	Работа младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	0,05
1.4.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.5.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.6.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы) Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.7.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1
1.8.	Работа педагогических работников, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,05
	- реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
1.9.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
1.10.	Работа в классах (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.11.	Работа (кроме педагогических работников) в: - санаторной школе;	
	- общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	

1.12.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):	0,10	
	- с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;		
	- в разновозрастной дошкольной группе;		
	- в дошкольной группе с детьми раннего возраста (0-3 лет).		
1.13.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10	
1.14.	Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)		
1.15.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)		
1.16.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки)		
1.17.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)		
1.18.	Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)		
1.19.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).		
1.20.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)		0,3
1.21.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)		0,2
1.22.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)		

1.23.	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,5
1.24.	Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)	0,1

2.9. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;

- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников муниципальных образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

2.10. Коэффициент за квалификационную категорию зависит от наличия у специалиста организации действующей квалификационной категории и устанавливается в размере, приведенном в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию в муниципальных образовательных организациях
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

2.11. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается работникам организации в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования в сфере культуры почетные звания:	0,05
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа-Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа-Югры	0,05

благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа-Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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

2.12. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда в соответствии с порядком, установленном приложением № 1 к настоящему Положению.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в муниципальных образовательных организациях
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.13. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю организации, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организации на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления в муниципальных образовательных организациях	Перечень должностей
1	2	3
Уровень 1	1,05	Директор
Уровень 2	0,85	Заместитель директора
Уровень 3	0,35	Заведующий хозяйством, заведующий производством

2.14. Расчет тарифной ставки рабочего осуществляется по формуле:

$$TS = Szп * Kтар. * (Kспец.раб. + 1)$$

где:

TS-тарифная ставка;

Sзп-ставка заработной платы;

Kтар.-тарифный коэффициент;

Kспец.раб.-коэффициент специфики работы.

Тарифный коэффициент соответствует Тарифной сетке по оплате труда рабочих организации (таблица 9 настоящего Положения).

Таблица 9

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,44	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506

2.15. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

2.16. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- 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 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 работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. Порядок и условия осуществления надбавок и доплат

3.1. К надбавкам и доплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- 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.

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 условий труда на рабочем месте.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса

Российской Федерации и решением Думы города Пыть-Яха от 17.02.2006 № 635 «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

3.4А. 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, осуществляется в размере 5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляется за счет средств автономного округа в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.5. Перечень и размеры надбавок и доплат приведены в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Перечень и размеры надбавок и доплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьей 154 <u>Трудового кодекса Российской Федерации</u> , за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов,

			на основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	Осуществляется в соответствии со статьёй 153 <u>Трудового кодекса Российской Федерации</u> . По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4% к должностному окладу или тарифной ставке	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени-сверх нормального	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы от должностного оклада или тарифной ставке; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы от должностного оклада или тарифной ставке	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 <u>Трудового кодекса Российской Федерации</u> , оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.

	числа рабочих часов за учетный период (сверхурочная работа)		
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	По согласованию сторон трудового договора-до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности (профессии), но не свыше 100% месячного фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151 <u>Трудового кодекса Российской Федерации</u> . Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7 к начисленной заработной плате	Осуществляется в соответствии со статьями 315-317 <u>Трудового кодекса Российской Федерации</u> и решением Думы города Пыть-Яха от 17.02.2006 № 635 «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета».
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50 % к начисленной заработной плате	компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета».
8.	Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций,	5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах)	Оформляется приказом руководителя с согласия педагогического работника

<p>реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы</p>		
--	--	--

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 10 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

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

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

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

Оценка эффективности работы различных категорий работников организации осуществляется соответствующей комиссией с участием представительного органа работников. Размер выплаты устанавливается с применением демократических процедур.

Стимулирующая выплата устанавливается в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения и зависит от степени напряженности в процессе труда.

Порядок установления выплат закрепляется локальным нормативным актом организации.

4.2. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, указанным в таблице 11 настоящего Положения.

По категориям работников локальным актом организации устанавливаются порядок и условия осуществления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, с обязательным указанием критериев их установления, срока, размера выплат, а так же параметров и критериев снижения (лишения) данной выплаты.

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

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и

использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор 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 должностного оклада или тарифной ставки работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

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

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 11, настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры стимулирующих выплат
работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности

		0%-100% от должностного оклада или тарифной ставки (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0-100% должностного оклада (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере	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.	Премияльная выплата по итогам работы			

1.3.1.	за квартал	0-1,0 месячного фонда оплаты труда работника	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	1 раз в квартал
1.3.2.	за год	0-1,5 месячного фонда оплаты труда работника	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в год

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

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

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 месячного фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 месячного фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, в декабре текущего финансового года, по итогам работы за год в декабре текущего финансового года, либо не позднее первого квартала года, следующего за отчетным.

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

Перечень условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и

полномочий в отчетном периоде-50%;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями-20%;

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе-30%.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12
Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

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

4.6. Подробный перечень показателей при определении выплаты определяется организацией самостоятельно и утверждается локальным нормативным актом.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя организации и его заместителей состоит из должностного оклада, надбавок, доплат, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада, надбавок, доплат, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливаются распоряжением администрации города и указывается в трудовом договоре.

5.3. Должностные оклады, надбавки, доплаты, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя организации устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и

указываются в трудовом договоре.

5.4. Надбавки и доплаты устанавливаются руководителю и заместителям руководителя организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

5.5. Размеры и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами согласно приложению 2 к настоящему Положению.

5.6. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются согласно распоряжению администрации города.

5.7. 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%.

5.8. 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;
- факты 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, муниципальному образованию, 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;
- несоблюдение настоящего Положения.

5.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения.

5.10. Иные выплаты руководителю и заместителям руководителя организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

5.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без

учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) 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.

5. 12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) устанавливается:

- в общеобразовательной организации;
- у руководителя-5;
- у заместителей руководителя-5.

VI. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

- единовременная выплата работникам образовательных организаций за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий.

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления в размере равном двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

6.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1,4 месячного фонда оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности (профессии) в соответствии с тарификацией и выплачивается один раз в календарном году при уходе работника в очередной оплачиваемый отпуск.

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

Основанием для выплаты единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска является приказ руководителя организации о предоставлении очередного оплачиваемого отпуска или его части.

В случае использования ежегодного оплачиваемого отпуска по частям единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется по заявлению работника одновременно с выплатой отпускных сумм при использовании любой из частей отпуска, продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки результатов труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается:

- работнику, вновь принятому на работу и не отработавшему полный календарный год;
- работнику, которому предоставлен отпуск с последующим увольнением.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

6.4. 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 осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году по распоряжению (приказу) работодателя.

Праздничными днями и профессиональными праздниками считаются:

- День Победы;
- День города;
- День учителя (День дошкольного работника);
- Юбилей организации (5 лет, 10 лет, в последующем каждые 5 лет).

Выплата премии осуществляется по согласованию с Управлением не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 (десять тысяч) рублей.

6.5. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности устанавливается ежемесячная доплата в размере 1 000 (одной тысячи) рублей.

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

местностях.

6.6. Единовременная выплата работникам образовательных организаций за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий (далее – ГИА) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременная выплата осуществляется работникам образовательных организаций, участвующим в проведении единого государственного экзамена в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Единовременная выплата устанавливается в размере 1000 рублей (одна тысяча рублей) за каждый день выполнения обязанностей при проведении ГИА с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании ведомости.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых из бюджета муниципального образования на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок, надбавок и доплат, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

-на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и надбавок и доплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3 таблицы 10 настоящего Положения;

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

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

VIII. Заключительные положения

8.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в Положении об оплате труда организации могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и

надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения.

8.2. Организационная структура и предельная штатная численность для бюджетных и автономных организаций согласовываются с Управлением.

8.3. Вопросы, которые не отражены в настоящем положении регулируются приказами Управления.

8.3. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие»

Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления (далее-Порядок)

I. Общие положения

1.1. Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителям и заместителям муниципальных образовательных организаций (далее-руководители организации) являются группы по оплате труда руководителей (далее-группы по оплате труда), определяемые на основе объемных показателей организации (далее-объемные показатели).

1.2. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организации: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

II. Объемные показатели

2.1. По объемным показателям, для определения коэффициентов масштаба управления руководителям организаций, устанавливаются четыре группы по оплате труда.

2.2. Отнесение организаций к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по показателям, указанным в таблице 1.

Таблица 1
«Показатели оценки сложности руководства организацией»

№ п/п	Показатели	Условия	кол-во баллов
1.	Кол-во обучающихся (воспитанников) в организации	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Кол-во групп в дошкольных образовательных организациях	из расчета за группу	10
3.	Кол-во обучающихся в организациях дополнительного образования:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в	за каждого работника	1

	организации	дополнительно:	
		за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
		за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
8.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (буфета)	за каждый вид	15
9.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации.	за каждую единицу	3, но не более 20
10.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, при орошаемом земледелии-0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, теплиц, учебного хозяйства.	за каждый вид	20, но не более 50
11.	Наличие собственных котельных, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	5, но не более 20
12.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии организованные этими организациями или на их базе.	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
13.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях	за каждый вид	15

	помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др).		
14.	Наличие в организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида.	за каждого обучающегося, воспитанника	1
Перечень дополнительных показателей, значительно увеличивающих объем и сложность работы по руководству организацией			
15.	Размещение организации в нескольких обособленных зданиях.	за каждое дополнительное отдельно стоящее здание (помимо основного)	5, но не более 20
16.	Работа общеобразовательной организации в режиме двухсменности.		20
17.	Работа организации в режиме инновации и эксперимента		20
18.	Многопрофильность организации	до 10 специализаций	5
		от 11 до 15 специализаций	10
		более 15 специализаций	20
19.	Наличие в организации оборудованной библиотеки (в зависимости от состояния библиотечного фонда)	при наличии библиотечного фонда: до 3000 экземпляров	5
		более 3000 экземпляров	15
20.	Организация платных услуг		20

III. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

3.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год (октябрь текущего года) комиссией по отнесению организации к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления (далее - Комиссия) на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации. Состав комиссии формируется в соответствии с распоряжением администрации города.

Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 2 года.

3.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов. Вопрос об увеличении баллов решается Комиссией.

3.3. В компетенцию Комиссии входит:

- проверка достоверности и соответствия данных, представленных руководителями в карте объемных показателей с данными документов, подтверждающих объемы работы организации;

- оценка сложности руководства организацией;

- определение группы по оплате труда для организации.

- отнесение организаций, добившихся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

- установление (без изменения организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) руководителям организаций, относящимся к категории руководителей 1 уровня, имеющих высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей организаций в следующей группе по оплате труда.

3.4. Руководители организаций представляют карты объемных показателей в соответствии с пунктом 2.2. Порядка в срок не позднее 10 дней до проведения заседания Комиссии. Руководители организаций несут персональную ответственность за достоверность представляемых данных.

О дате заседания Комиссии руководители организаций уведомляются не позднее 15 дней до даты заседания.

3.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. О заседании члены Комиссии уведомляются не позднее 2-х рабочих дней до даты заседания, определяемой председателем Комиссии. Комиссия правомочна, если на заседании присутствует не менее половины членов комиссии. Решение принимается открытым голосованием, в случае равенства голосов, голос председательствующего является решающим.

3.6. Решение Комиссии оформляется протоколом в течение 3 рабочих дней и утверждается председателем Комиссии. На основании протокола в течение 10 рабочих дней издается приказ Управления об утверждении объемных показателей и установлении групп по оплате труда руководителей образовательных организаций. Копия приказа направляется руководителям организаций для ознакомления в течение 2-х рабочих дней.

3.7. В случае несогласия с решением Комиссии руководитель организации вправе обжаловать решение комиссии в установленном законом порядке.

3.8. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) организаций определяется:

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

- по организациям дополнительного образования-по списочному составу постоянно обучающихся. При этом в списочном составе обучающиеся в

организациях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

3.9. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы 1 «Показатели оценки сложности руководства организацией» при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только для приходящих воспитанников, не состоящих в группах (кроме воспитанников основного списочного состава).

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

IV. Определение группы по оплате труда руководителей с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям Группы по оплате труда руководителей в организациях

Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования.	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие»

Порядок установления стимулирующих выплат руководителям
образовательных организаций

(далее – Порядок)

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях создания единого механизма определения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций с учетом эффективности их деятельности и результатов учреждения.

1.2. Данный Порядок определяет механизм установления стимулирующих выплат.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций устанавливает комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций (далее Комиссия), деятельность которой регулируется положением согласно приложения № 1 к настоящему порядку.

Состав Комиссии формируется в соответствии с приложением № 2 к настоящему порядку.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на стимулирование руководителя образовательной организации, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования.

II. Порядок установления и расчета стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций за счет средств бюджета муниципального образования

2.1. Объем средств стимулирующих выплат руководителю образовательной организации рассчитывается согласно тарификации образовательной организации на очередной учебный год и утверждается распоряжением администрации города.

2.2. Максимальный объем средств, ежемесячно 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%.

Объем средств, предусматриваемых для стимулирования руководителей образовательных организаций, не может превышать расчетного объема, исчисленного исходя из максимального объема средств, ежемесячно направляемых на стимулирование руководителей умноженного на 12.

2.3. Размер стимулирующих выплат руководителю устанавливается распоряжением администрации города по решению Комиссии.

2.4. К стимулирующим выплатам относятся:

- ежемесячная стимулирующая выплата – до 60% от объема средств, определенных в соответствии с п. 2.2. настоящего порядка;
- ежеквартальная стимулирующая выплата – до 20% от объема средств, определенных в соответствии с п. 2.2. настоящего порядка;
- единовременная стимулирующая выплата за эффективность управления – до 20% от годового объема средств, определенных в соответствии с п. 2.2. настоящего порядка;
- премиальная выплата по итогам работы за год в соответствии с п. 4.5. настоящего Положения.

2.5. Установление ежемесячной стимулирующей выплаты руководителю организации осуществляется по результатам проведения оценки эффективности профессиональной деятельности руководителя за предыдущий год.

2.6. Выплата устанавливается один раз в год – в феврале текущего года на период с 1 марта текущего года по 28 (29) февраля следующего года и осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время в календарном месяце.

Фактически отработанное время определяется согласно таблице учета использования рабочего времени.

2.7. Оценка эффективности профессиональной деятельности руководителя определяется с учетом эффективности работы организации, персонального вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности руководителей согласно приложения № 3 к настоящему Порядку.

2.8. Руководители образовательных организаций самостоятельно один раз в год не позднее 1 февраля года, следующего за отчетным периодом, предоставляют материалы об эффективности профессиональной деятельности на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителей, определенных приложением № 3 к настоящему Порядку, по форме, согласно приложению № 6 к настоящему Порядку.

Руководители несут персональную ответственность за достоверность и полноту предоставляемых данных.

2.9. Перевод баллов по критериям в процент стимулирующих выплат определяется по шкале перевода согласно приложению № 7 к настоящему Порядку.

2.10. Управление до 25 февраля года, следующего за отчетным, инициирует рассмотрение документов на заседании Комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям.

2.11. Распоряжение администрации города издается на основании протокола и является основанием для начисления стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций.

2.12. Вновь принятым (назначаемым) руководителям образовательных организаций ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются в размере 60% от максимального объема средств, определенного в соответствии с п. 2.2 настоящего Порядка на срок не менее 1 года.

2.13. Установление ежеквартальной стимулирующей выплаты руководителю организации осуществляется по результатам проведения оценки эффективности профессиональной деятельности руководителя за предыдущий квартал.

2.14. Выплата устанавливается ежеквартально в месяце, следующем за отчетным кварталом на текущий квартал и осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время в календарном месяце.

Фактически отработанное время определяется согласно таблице учета использования рабочего времени.

2.15. Оценка эффективности профессиональной деятельности руководителя определяется с учетом эффективности работы организации, персонального вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности руководителей согласно приложения № 4 к настоящему Порядку.

2.16. Руководители образовательных организаций самостоятельно до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, предоставляют материалы об эффективности профессиональной деятельности на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителей, определенных приложениями № 4 к настоящему Порядку, по форме, согласно приложению № 6 к настоящему Порядку.

Руководители несут персональную ответственность за достоверность и полноту предоставляемых данных.

2.17. Перевод баллов по критериям в процент стимулирующих выплат определяется по шкале перевода согласно приложению № 7 к настоящему Порядку.

2.18. Управление до 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом инициирует рассмотрение документов на заседании Комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям.

2.19. Распоряжение администрации города издается на основании протокола и является основанием для начисления стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций.

2.20. Вновь принятым (назначаемым) руководителям образовательных организаций ежеквартальные стимулирующие выплаты устанавливаются в размере 20 % от максимального объема средств, определенного в соответствии с п. 2.2 настоящего Порядка на срок не менее 1 квартала.

По окончании текущего квартала проводится оценка эффективности деятельности руководителя в соответствии с пунктами 2.13-2.19 настоящего Порядка, далее – по срокам, определенным для проведения оценки эффективности деятельности руководителей.

2.21. В случае применения в установленном порядке к руководителю образовательной организации дисциплинарного взыскания, стимулирующая выплата не выплачивается в месяце, в котором получено взыскание.

В случае выявления фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушения бюджетного, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, стимулирующая выплата снижается на 50% в текущем месяце.

В случае наличия у работников фактов грубого нарушения трудового законодательства (прогул, появление на работе в нетрезвом виде), нарушения профессиональной этики (грубое, хамское обращение с посетителями, коллегами,

подтвержденное соответствующим образом), меры поощрения к нему в календарном месяце не применяются.

Основанием для приостановления (снижения) стимулирующей выплаты является распоряжение администрации города о применении мер дисциплинарного взыскания.

2.22. Размер единовременной стимулирующей выплаты за эффективность управления устанавливается Комиссией с учетом результатов деятельности организации за год в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности руководителей согласно приложению № 5 к настоящему Порядку и рассчитывается по формуле:

$$\text{Сед.ст.выпл.} = V_{\text{max.}} * 12 * X,$$

где:

Сед.ст.выпл. – сумма единовременной стимулирующей выплаты за эффективность управления;

$V_{\text{max.}}$ – максимальный объем средств, ежемесячно направляемый на стимулирование руководителя организации, рассчитанный в соответствии с п. 2.2. настоящего Порядка;

12 – количество месяцев в году;

X – размер единовременной стимулирующей выплаты за эффективность управления, установленный Комиссией в соответствии с критериями, но не более 20% (п.2.2. настоящего Порядка)

Стимулирующая выплата за эффективность управления выплачивается не позднее 1 квартала года, следующего за отчетным.

2.23. Выплата осуществляется за фактически отработанное время в календарном году.

Фактически отработанное время определяется согласно таблице учета использования рабочего времени.

2.24. Руководители образовательных организаций самостоятельно один раз в год не позднее 1 февраля года, следующего за отчетным периодом, предоставляют материалы об эффективности управления в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности управления, определенных приложением № 5 к настоящему Порядку, по форме, согласно приложению № 6 к настоящему Порядку.

Руководители несут персональную ответственность за достоверность и полноту предоставляемых данных.

2.25. Перевод баллов по критериям в процент стимулирующих выплат определяется по шкале перевода согласно приложению № 7 к настоящему Порядку.

2.26. Управление до 25 февраля года, следующего за отчетным инициирует рассмотрение документов на заседании Комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям.

2.27. Распоряжение администрации города издается на основании протокола и является основанием для начисления стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций.

2.28. Единовременная стимулирующая выплата за эффективность управления не выплачивается руководителям, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

III. Заключительные положения

3. Дополнения, изменения к настоящему Порядку вносятся в установленном законом порядке.

Положение

О комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям
образовательных организаций

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение (далее – Положение) о комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций (далее – Комиссия) разработано в целях обеспечения объективного установления стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций (далее – руководители).
- 1.2. Положение определяет порядок работы Комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям.
- 1.3. Основные принципы деятельности Комиссии – компетентность, объективность, гласность, деликатность, принципиальность.
- 1.4. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными правовыми актами.
- 1.5. Состав Комиссии:
- Председатель;
 - Заместитель председателя;
 - Секретарь;
 - Члены Комиссии.
- 1.6. Председатель Комиссии:
- проводит заседания Комиссии;
 - распределяет обязанности между членами Комиссии;
 - подписывает протокол решения Комиссии.
- 1.7. Секретарь Комиссии:
- осуществляет прием документов, ведет их регистрацию;
 - при необходимости запрашивает информацию у руководителей образовательных организаций для исполнения возложенных на Комиссию функций;
 - готовит материалы для заседания Комиссии, своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии;
 - ведет протоколы заседания, выдает выписки из протоколов, ведет иную документацию Комиссии;
 - несет ответственность за оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства.
- 1.8. Члены Комиссии:
- участвуют в заседании Комиссии;
 - рассматривают и анализируют предоставленные документы, в случае необходимости заслушивают отчеты руководителей;
 - участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, в случае несогласия с решением Комиссии, выражает свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;

- выполняют поручения, данные председателем Комиссии.

1.9. Комиссия правомочна, если на заседании присутствует не менее трех четвертых членов Комиссии. Решения на заседаниях Комиссии принимаются путем открытого голосования простым большинством голосов от общего числа присутствующих на заседании. При равном количестве голосов голос председательствующего является решающим.

II. Порядок работы Комиссии

2.1. Комиссия рассматривает вопросы по установлению следующих видов выплат: ежемесячного премирования; единовременная стимулирующая выплата за эффективность управления; премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

2.2. Заседания Комиссии проводятся один раз в квартал не позднее 30-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Решение Комиссии оформляется протоколом в течение 3-х рабочих дней и утверждается председателем Комиссии. На основании протокола в течение 5 рабочих дней издается распоряжение администрации города об установлении стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций. Копия распоряжения направляется в Муниципальное казенное учреждение «Центр бухгалтерского и комплексного обслуживания муниципальных учреждений города Пыть-Яха» и руководителям (исполняющим обязанности руководителя) образовательных организаций для ознакомления в течение 3-х рабочих дней.

III. Заключительные положения

3.1. В случае несогласия с решением Комиссии руководитель образовательной организации в течении 2-х рабочих дней с момента ознакомления направляет заявление о пересмотре размера стимулирующей выплаты с документальным обоснованием.

3.2. Дополнения, изменения к настоящему Положению вносятся в установленном законом порядке.

Приложение № 2
к порядку установления
стимулирующих выплат
руководителю

Состав комиссии

по установлению стимулирующих выплат руководителям общеобразовательных организаций

глава города Пыть-Яха, председатель комиссии

первый заместитель главы города, заместитель
председателя комиссии

начальник отдела мониторинга, экономики и
муниципальных заданий, секретарь комиссии

Члены комиссии:

заместитель главы города – председатель комитета
по финансам

заместитель главы города (направление
деятельности – социальная сфера)

заместитель главы города (направление
деятельности – жилищно-коммунальные вопросы)

начальник управления по образованию

начальник отдела по труду и социальным
вопросам

председатель городской профсоюзной
организации работников учреждений образования

представитель от муниципального совета по
развитию образования, не являющийся
работником сферы образования (по согласованию)

представитель от Думы города Пыть-Яха, не
являющийся работником сферы образования (по
согласованию)

Приложение № 3
к порядку установления
стимулирующих выплат
руководителю

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителей за год для установления ежемесячной стимулирующей выплаты

Таблица 1

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителя общеобразовательной организации

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Оценк а в баллах	Ответственное подразделение	Методика расчета значений показателей
Финансово-хозяйственная деятельность					
1	Исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) (%)	95% и более	5	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий	Источник информации: отчеты образовательных организаций о выполнении муниципального задания. Порядок расчета: [число показателей, по которым исполнено муниципальное задание (в том числе признано исполненным с учетом объективных факторов) / общее число показателей, по которым установлено муниципальное задание] * 100%. Выполнение показателей определяется в соответствии с методикой, указанной в муниципальном задании. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий календарный год
		Менее 95%	0		
2	Освоение средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального	95% и более	5	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий	Источник информации: МКУ "ЦБКОМУ". Порядок расчета: $Исп = ((КРосмз + КРосиц + КРсмз + КРсиц) / (ООсмз + ООсиц + Смз + Сиц)) * 100\%$, где Исп - освоение бюджетных средств за период, %; КРосмз – кассовые расходы за счет остатка средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального

задания (от финансирования)	Менее 95%	0	<p>задания на лицевом счете организации на начало года; КРосиц – кассовые расходы за счет остатка средств субсидий на иные цели, подлежащих использованию на те же цели в текущем финансовом году; КРсмз – кассовые расходы за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, перечисленной на лицевой счет организации за период, за вычетом планового объема субсидии на заработную плату, начисления на выплаты по оплате труда на соответствующий период; КРсиц - кассовые расходы за счет субсидий на иные цели, перечисленных на лицевой счет организации за соответствующий период; ООсмз – сумма остатка средств муниципального задания на обеспечение выполнения муниципального задания на лицевом счете организации на начало года; ООсиц – сумма остатка средств субсидий на иные цели, подлежащих использованию на те же цели в текущем финансовом году; Смз – объем субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, перечисленной на лицевой счет организации за соответствующий период, за вычетом планового объема субсидии на заработную плату, начисления на выплаты по оплате труда на соответствующий период; Сиц - объем субсидий на иные цели по плану на соответствующий период. Условие, при котором показатель считается достигнутым: не менее 95% освоения средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, перечисленных на лицевые счета организации (без учета средств на заработную плату).</p>
-----------------------------	-----------	---	---

						начисления на выплаты по оплате труда), планового объема субсидий на иные цели по итогам полугодия. Периодичность: в феврале за предшествующий календарный год
Развитие кадрового потенциала						
3	Отсутствие педагогических работников, не прошедших аттестацию на заявленную категорию или на соответствие занимаемой должности	Отсутствие	5	Отдел общего образования		Источник информации: приказы Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры о присвоении квалификационных категорий, приказы образовательных организаций о прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности. Условие, при котором показатель считается достигнутым: отсутствие случаев несоответствия квалификационным категориям или занимаемой должности. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год
		Наличие	0			
4	Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие обеспокоенных жалоб и обращений со стороны работников	Отсутствие жалоб	10	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий, отдел общего образования (по своим направлениям)		Источник информации: Акты, информационные справки структурных подразделений Администрации города, информация образовательных организаций, ответы заявителям. Условие, при котором показатель считается достигнутым: Отсутствие обеспокоенных жалоб работников, поступивших в образовательную организацию муниципальные и региональные органы управления образованием, органы, осуществляющие надзорную деятельность. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий год
		Наличие жалоб	0			

	коллектива)				
5	Участие педагогических и руководящих работников в профессиональных конкурсах	<p>Всероссийский конкурс</p> <p>Региональный конкурс</p> <p>Муниципальный конкурс</p>	<p>15</p> <p>10</p> <p>5</p>	Отдел общего образования	<p>Источник информации: отчеты образовательных организаций, приказы (протоколы) о награждении (подведении итогов конкурсов) управления, Департамента образования и молодежной политики Ханты- Мансийского автономного округа – Югры, Министерства просвещения Российской Федерации, Институты развития образования. Условие, при котором показателем считается достигнутым: наличие педагогических и руководящих работников, принявших участие в профессиональных конкурсах, организованных при поддержке Управления, Департамента образования и молодежной политики Ханты- Мансийского автономного округа – Югры, Минпросвещения РФ. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий год.</p>
Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования					
6	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие	5	Отдел общего образования	<p>Источник информации: акты проверок (предписания, представления) контрольных и надзорных органов, Акты, информационные справки структурных подразделений Администрации города, информация образовательных организаций, ответы заявителям.</p> <p>Условие, при котором показателем считается достигнутым:</p> <p>1) отсутствие неустраненных предписаний, полученных по результатам проверок контрольных и надзорных органов на</p>

	(отсутствие неустраненных предписаний надзорных органов)	Наличие	0		<p>предмет соответствия деятельности организации нормам законодательства в сфере образования*.</p> <p>2) отсутствие нарушений по результатам проверок (мониторингов).</p> <p>*Комиссионно рассматриваются выполнение предписаний, связанных с закрытием групп / организаций в целях профилактики распространения инфекционных заболеваний и содержащих нарушения, устранение которых требует значительных финансовых затрат (превышающих объем средств, выделенных на содержание конструктивных элементов здания).</p> <p>Периодичность: в феврале за предшествующий год</p>
7	Отсутствие замечаний и обеспокоенных жалоб по вопросам социальной поддержки и защиты интересов обучающихся	Отсутствие	5	Отдел общего образования	<p>Источники информации: Акты, информационные справки структурных подразделений Администрации города, информация образовательных организаций, ответы заявителям.</p> <p>Условия, при котором показатель считается достигнутым: Отсутствие обеспокоенных жалоб потребителей (законных представителей потребителей) услуг, поступивших в образовательную организацию, муниципальные и региональные органы управления образованием, органы, осуществляющие надзорную деятельность.</p> <p>Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий год</p>
Информационная открытость					
8	Наличие	Наличие	10	Отдел	Источники информации: информационная справка по

	<p>действующего, систематически обновляемого сайта образовательной организации (Обеспечение актуальной информации, размещаемой на официальном сайте образовательной организации в соответствии с действующим законодательством)</p>	Отсутствие	0	<p>мониторинга, экономики и муниципальных заданий, отдел общего образования</p>	<p>результатам мониторинга ведения официальных сайтов образовательных организаций. Условие, при котором показатель считается достигнутым: 100% наполняемость официального сайта образовательной организации актуальной информацией. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий год</p>
9	<p>Формирование позитивного имиджа образовательной организации</p>	<p>Наличие</p> <p>Отсутствие</p>	<p>10</p> <p>0</p>	<p>Отдел общего образования</p>	<p>Источник информации: официальный сайт образовательной организации, официальный сайт администрации города, соцсети, СМИ. Условие, при котором показатель считается достигнутым: размещение не менее 5-ти информационных материалов о культурно-образовательных, спортивных и иных событиях, достижениях обучающихся образовательной организации Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий календарный год</p>
10	<p>Процент заявлений о</p>	80% и более	10	<p>Отдел общего образования</p>	<p>Источник информации: ЕИС "Госуслуги". Порядок расчёта: (количество заявлений о предоставлении</p>

	зачислении в образовательную организацию, поданных в электронном виде через Единый портал государственных услуг	От 60% до 80%	5		муниципальной услуги, поступивших от физических лиц через Единый портал государственных услуг / общее число заявлений о зачислении) * 100%. Периодичность: ежегодно в феврале за период с даты начала приема заявлений в первые классы на следующий учебный год по 05 сентября.
	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся				
11	Снижение числа обучающихся, систематически пропускающих занятия без уважительной причины (либо их отсутствие)	Отсутствие	5	Отдел общего образования	Источник информации: отчеты образовательных организаций Условие, при которых показатель считается достигнутым: отсутствие обучающихся, систематически пропускающих или не посещающих занятия без уважительной причины. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год.
12	Доля обучающихся, подлежащих социально-психологическому тестированию и профилактическому медицинскому осмотру, направленных на раннее выявление незаконного	100%	5	Отдел общего образования	Источник информации: акты результатов тестирования образовательных организаций, информация бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Пыть-Яхская окружная клиническая больница». Условия, при котором показатель считается достигнутым: 1) 100% обучающихся, принявших участие в социально-психологическом тестировании, направленном на раннее выявление незаконного потребления наркотических средств и психотропных веществ. Порядок расчета: (численность обучающихся, принявших участие в социально-психологическом тестировании, направленном на раннее выявление незаконного потребления

	<p>потребления наркотических средств и психотропных веществ</p>				<p>наркотических средств и психотропных веществ / численность обучающихся, подлежащих социально-психологическому тестированию) * 100%; 2) отсутствие обучающихся, не прошедших профилактические медицинские осмотры (из числа обучающихся, подлежащих профилактическому медицинскому осмотру по результатам социально-психологического тестирования). Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год</p>
13	<p>Доля обучающихся, получающих питание за родительскую плату</p>	<p>50% и выше От 20% до 50% Менее 20%</p>	<p>10 5 0</p>	<p>Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий</p>	<p>Источник информации: сведения о количестве договоров на оказание услуг по предоставлению горячего питания, заключенных с родителями (законными представителями) обучающихся. Порядок расчета: [количество договоров на оказание услуг по предоставлению горячего питания, заключенных с родителями (законными представителями) обучающихся / (численность обучающихся – численность обучающихся льготных категорий)] * 100%. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год</p>
<p>Реализация профильного обучения, программ дополнительного образования, на базе образовательной организации</p>					
14	<p>Доля выпускников 11-х классов, освоивших программу среднего общего образования по предметам,</p>	<p>70% и более Менее 70%</p>	<p>10 0</p>	<p>Отдел общего образования</p>	<p>Источник информации: протоколы единого государственного экзамена. Порядок расчета: (численность выпускников, успешно сдавших все предметы ЕГЭ по выбору (из числа предметов, изучавшихся на профильном уровне) / численность выпускников в профильных классах) * 100% Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год</p>

	изучавшимся на профильном уровне				
15	Обеспечение участия обучающихся в деятельности Общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников»	70% обучающихся и более От 50% до 70% обучающихся Менее 50% обучающихся	10 5 0	Отдел общего образования	<p>Источник информации: отчеты образовательных организаций.</p> <p>Условия, при котором показатель считается достигнутым:</p> <p>1) наличие учетной записи на официальном сайте https://rdsh.rf на 10 января текущего года;</p> <p>2) участие детских общественных объединений не менее чем в 5-ти мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровней, организованных Общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников».</p> <p>Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год.</p>
16	Отсутствие случаев правонарушений, преступлений среди обучающихся	Отсутствие Наличие	10 0	Отдел общего образования	<p>Источник информации: информация ОМВД России по городу Пель-Яху, комиссии по делам несовершеннолетних, отчеты образовательных организаций, отчеты об исполнении городского Межведомственного плана профилактических мероприятий с обучающимися муниципальных бюджетных образовательных организаций на учебный год.</p> <p>Условия, при которых показатель считается достигнутым:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие случаев преступлений среди обучающихся; - выполнение профилактических мероприятий (в рамках своей компетенции) согласно городскому Межведомственному плану профилактических мероприятий с обучающимися муниципальных бюджетных образовательных организаций на учебный год. <p>Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год.</p>

17	Обеспечение участия в добровольческом (волонтерском) движении	Наличие	5	Отдел общего образования	<p>Источник информации: отчеты образовательных организаций.</p> <p>Условия, при котором показатель считается достигнутым:</p> <p>1) наличие учетной записи в единой информационной системе https://добровольцыроссии.рф на 10 января текущего года;</p> <p>2) участие добровольческих (волонтерских) объединений образовательных организаций не менее чем в 3-х мероприятиях инициированных:</p> <p>- в единой информационной системе https://добровольцыроссии.рф ;</p> <p>- организациями города (при условии регистрации факта участия в добровольческой (волонтерской) деятельности в единой информационной системе https://добровольцыроссии.рф).</p> <p>Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год.</p>
18	Наличие обучающихся-победителей и призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей, акций, марафонов, предметных недель, проводившихся на некоммерческой	<p>Всероссийский уровень</p> <p>Региональный уровень</p> <p>Муниципальный уровень</p> <p>Отсутствие</p>	<p>15</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>0</p>	<p>Отдел общего образования</p>	<p>Источник информации: приказы управления, Департамента образования и молодежной политики Ханты- Мансийского автономного округа – Югры, Министерства просвещения РФ, образовательных организаций – организаторов мероприятий о награждении победителей мероприятий, проводившихся в соответствии с утвержденным календарным планом.</p> <p>Условие, при котором показатель считается достигнутым: наличие обучающихся – победителей и призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей, акций и других мероприятий не ниже муниципального уровня.</p> <p>Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год.</p>

	основе				
19	Обеспечение условий организации обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ и с инвалидностью, исполнение заключений ТПМПК	Обеспечение условий	10	Отдел общего образования	<p>Источник информации: ответы заявителям, отчеты образовательных организаций.</p> <p>Условия, при котором показателю считается достигнутым:</p> <p>1) отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на невыполнение рекомендаций территориальной психолого-медико-педагогической комиссии по созданию специальных условий обучения и воспитания обучающихся;</p> <p>2) проведение не менее 3-х мероприятий с участием детей с ОВЗ и инвалидностью (экскурсии, классные часы, концерты, соревнования и т.д.).</p> <p>Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год</p>
	Не обеспечен условий	0			

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителя дошкольной образовательной организации

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Ответственное подразделение	Методика расчета значений показателей
Финансово-хозяйственная деятельность					
1	Исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) (%)	95% и более	10	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий	<p>Источник информации: отчеты образовательных организаций о выполнении муниципального задания.</p> <p>Порядок расчета: [число показателей, по которым исполнено муниципальное задание (в том числе признано исполненным с учетом объективных факторов) / общее число показателей, по которым установлено муниципальное задание] * 100%.</p> <p>Выполнение показателей определяется в соответствии с методикой, указанной в муниципальном задании.</p> <p>Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий календарный год</p>
		Менее 95%	0		

2	Освоение средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания (от финансирования)	95% и более	10	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий	<p>Источник информации: МКУ "ЦБИКОМУ".</p> <p>Порядок расчета: $\text{Исп} = ((\text{КРосмз} + \text{КРосиц} + \text{КРсмз} + \text{КРсиц}) / (\text{ООсмз} + \text{ООсиц} + \text{Смз} + \text{Сиц})) * 100\%$, где</p> <p>Исп - освоение бюджетных средств за период, %;</p> <p>КРосмз – кассовые расходы за счет остатка средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на лицевом счете организации на начало года;</p> <p>КРосиц – кассовые расходы за счет остатка средств субсидий на иные цели, подлежащих использованию на те же цели в текущем финансовом году; КРсмз – кассовые расходы за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, перечисленной на лицевый счет организации за период, за вычетом планового объема субсидии на заработную плату, начисления на выплаты по оплате труда на соответствующий период;</p> <p>КРсиц - кассовые расходы за счет субсидий на иные цели, перечисленных на лицевый счет организации за соответствующий период;</p> <p>ООсмз – сумма остатка средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на лицевом счете организации на начало года;</p> <p>ООсиц – сумма остатка средств субсидий на иные цели, подлежащих использованию на те же цели в текущем финансовом году;</p> <p>Смз – объем субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, перечисленной на лицевый счет организации за соответствующий период, за вычетом планового объема субсидии на заработную плату, начисления на выплаты по оплате труда на соответствующий период;</p> <p>Сиц - объем субсидий на иные цели по плану на</p>
		Менее 95%	0		

					<p>соответствующий период. Условие, при котором показатель считается достигнутым: не менее 95% освоения средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, перечисленных на лицевые счета организации (без учета средств на заработную плату, начисления на выплаты по оплате труда), планового объема субсидий на иные цели по итогам полугодия.</p> <p>Периодичность: в феврале за предшествующий календарный год</p>
Развитие кадрового потенциала					
3	Отсутствие педагогических работников, не прошедших аттестацию на заявленную категорию или на соответствие занимаемой должности	Отсутствие	5	Отдел общего образования	<p>Источник информации: приказы Департамента образования и молодежной политики Ханты- Мансийского автономного округа – Югры о присвоении квалификационных категорий, приказы образовательных организаций о прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности.</p> <p>Условие, при котором показатель считается достигнутым: отсутствие случаев несоответствия квалификационным категориям или занимаемой должности.</p> <p>Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год</p>
		Наличие	0		
4	Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие обеспокоенных)	Отсутствие жалоб	10	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий, отдел общего	<p>Источник информации: Акты, информационные справки структурных подразделений Администрации города, информация образовательных организаций, ответы заявителям.</p> <p>Условие, при котором показатель считается достигнутым: Отсутствие обеспокоенных жалоб работников, поступивших в</p>

<p>жалоб и обращений со стороны работников коллектива)</p>	<p>Наличие жалоб</p>	<p>0</p>	<p>образования, (по своим направлениям)</p>	<p>образовательную организацию, муниципальные и региональные органы управления образованием, органы, осуществляющие надзорную деятельность. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий год</p>
<p>5</p>	<p>Участие педагогических и руководящих работников в профессиональных конкурсах</p>	<p>15</p>	<p>Отдел общего образования</p>	<p>Источники информации: отчеты образовательных организаций, приказы (протоколы) о награждении (подведении итогов конкурсов) Управления, Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Министерства просвещения Российской Федерации, Институты развития образования. Условие, при котором показатель считается достигнутым: наличие педагогических и руководящих работников, принявших участие в профессиональных конкурсах, организованных при поддержке Управления, Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Минпросвещения РФ и прочих структур. Периодичность: ежеквартально за предшествующий квартал.</p>
<p>Соответствие условий требованиям ФГОС</p>				
<p>6</p>	<p>Оказание воспитанникам психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи</p>	<p>Отсутствие</p>	<p>5</p>	<p>Источники информации: отчеты руководителей ПМП консилиумов. Условие, при которых показатель считается достигнутым: 1) разработка и реализация индивидуальных коррекционно-развивающих программ для детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ); 2) осуществление психолого-педагогического консультирования родителей (законных представителей) детей с ОВЗ, педагогических работников. Периодичность: ежегодно в июле за предшествующий</p>

					учебный год
7	Оснащенность учебно-дидактическим и игровым оборудованием	70% и более	5	Отдел общего образования	<p>Источник информации: информация образовательных организаций об оснащенности учебно-дидактическим и игровым оборудованием в соответствии с индикаторами банка данных, характеризующих состояние материально-технической базы по разделу «Учебно-дидактическое и игровое оснащение образовательного процесса муниципальных дошкольных учреждений».</p> <p>Условие, при котором показатель считается достигнутым: оснащенность учебно-дидактическим и игровым оборудованием в соответствии с индикаторами банка данных, характеризующих состояние материально-технической базы по разделу «Учебно-дидактическое и игровое оснащение образовательного процесса муниципальных дошкольных учреждений», на 70% и более.</p> <p>Периодичность: ежегодно в июле за предшествующий учебный год</p>
Информационная открытость					
8	Наличие действующего, систематически обновляемого сайта образовательной организации (Обеспечение актуальной информации,	Наличие	10	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий, отдел общего образования (по своим направлениям)	<p>Источник информации: информационная справка по результатам мониторинга ведения официальных сайтов образовательных организаций.</p> <p>Условие, при котором показатель считается достигнутым: 100% наполняемость официального сайта образовательной организации. актуальной информацией</p> <p>Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий год</p>
		Отсутствие	0		

	размещаемой на официальном сайте образовательной организации в соответствии с действующим законодательством)				
9	Формирование позитивного имиджа образовательной организации	Наличие	10	Отсутствие	0
<p>Источник информации: официальный сайт образовательной организации, официальный сайт администрации города, соцсети, СМИ.</p> <p>Условие, при котором показатель считается достигнутым: размещение не менее 5-ти информационных материалов о культурно-образовательных, спортивных и иных событиях, достижениях обучающихся образовательной организации на официальном сайте образовательной организации</p> <p>Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий календарный год</p>					
Сохранение и укрепление здоровья					
10	Уровень посещаемости обучающихся в ДОУ	70% и более	20	От 50 до 69%	15
		До 50%	0		
<p>Источник информации: ежемесячные отчеты образовательных организаций, предоставляющих услуги дошкольного образования.</p> <p>Условие, при котором показатель считается достигнутым: 50% и более воспитанников, не имеющих пропусков ежемесячно в период с сентября по май.</p> <p>Порядок расчёта: (численность детей, не имеющих пропусков / средняя списочная численность воспитанников) * 100%.</p> <p>Расчёт проводится ежемесячно.</p>					

					Периодичность: ежегодно в феврале за период с сентября по май
Обеспечение доступности образования для детей с ОВЗ и инвалидностью					
11	Обеспечение условий организации обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ и с инвалидностью, исполнение заключений ТПМПК	Обеспечение условий	10	Отдел общего образования	<p>Источник информации: ответы заявителям, отчеты образовательных организаций.</p> <p>Условия, при котором показатель считается достигнутым:</p> <p>1) отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на невыполнение рекомендаций территориальной психолого-медико-педагогической комиссии по созданию специальных условий обучения и воспитания обучающихся, с учетом данных паспорта доступности образовательной организацией</p> <p>2) проведение не менее 4-х мероприятий с участием детей с ОВЗ и инвалидностью (экскурсии, классные часы, концерты, соревнования и т.д.).</p> <p>Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год</p>
		Не обеспечение условий	0		
Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства					
12	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям	Отсутствие	5	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий, отдел	<p>Источник информации: акты проверок (предписания, представления) контрольных и надзорных органов, Акты, информационные справки структурных подразделений Администрации города, информация образовательных организаций, ответы заявителям.</p>

	законодательства РФ (отсутствие неустрашенных предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	Наличие	0		<p>Условия, при котором показатель считается достигнутым:</p> <p>1) отсутствие неустрашенных предписаний, полученных по результатам проверок контрольных и надзорных органов на предмет соответствия деятельности организации нормам законодательства в сфере образования*.</p> <p>2) отсутствие нарушений по результатам проверок (мониторингов).</p> <p>*Комиссионно рассматриваются выполнение предписаний, связанных с закрытием групп / организаций в целях профилактики распространения инфекционных заболеваний и содержащих нарушения, устранение которых требует значительных финансовых затрат (превышающих объем средств, выделенных на содержание конструктивных элементов здания).</p> <p>Периодичность: в феврале за предшествующий год</p>
13	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по вопросам социальной поддержки и защиты интересов воспитанников	Отсутствие	5		<p>Источник информации: Акты, информационные справки структурных подразделений Администрации города, информация образовательных организаций, отзывы заявителей.</p> <p>Условия, при котором показатель считается достигнутым:</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб потребителей (законных представителей потребителей) услуг, поступивших в образовательную организацию, муниципальные и региональные органы управления образованием, органы, осуществляющие надзорную деятельность.</p> <p>Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий год</p>
		Наличие	0		<p>Общий показатель образования (по своим направлениям)</p> <p>Отдел общего образования</p>

Приложение № 4
к порядку установления
стимулирующих выплат
руководителю

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителей для установления ежеквартальной стимулирующей выплаты

Таблица 4

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителя общеобразовательной организации

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Ответственное подразделение	Методика расчета значений показателей
Финансово-хозяйственная деятельность					
1	Организация работы по минимизации (ликвидации) дебиторской задолженности	Отсутствие	5	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий	Источник информации: данные регистров бухгалтерского учета по расчетам с плательщиками доходов, контрагентами, работниками, бюджетами бюджетной системы РФ, иными дебиторами. Условия, при котором показатель считается достигнутым: 1) отсутствие просроченной дебиторской задолженности по доходам организации от оказания платных услуг, включая присмотр и уход за детьми в организации, реализующих

	<p>программы дошкольного образования.</p> <p>Рассматривается дебиторская задолженность по договорам с родителями (законными представителями) обучающихся в случае, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по действующему договору сумма задолженности превышает 10 000 руб.; - по действующему договору образовалась дебиторская задолженность, при этом обучающийся не посещает образовательную организацию более года; - истек (прекращен) срок действия договора; - истек срок исковой давности (3 года с момента образования задолженности). <p>2) отсутствие просроченной дебиторской задолженности по иным доходам, компенсациям заград.</p> <p>Примечание: не учитывается просроченная дебиторская задолженность при наличии: а) подтверждающих документов о направлении в судебные органы исковых заявлений о взыскании задолженности с должников;</p> <p>б) судебных решений в пользу образовательной организации.</p> <p>Периодичность: ежеквартально за предшествующий квартал.</p>			
<p>Своевременность и качество предоставления и размещения отчетности, сведений, информации по деятельности организации в информационных системах</p>	<p>В установленные сроки</p> <p>С нарушением установленных сроков</p>	<p>5</p> <p>0</p>	<p>Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий, отдел общего образования, (по своим направлениям)</p>	<p>Источник информации: служебные записки структурных подразделений администрации города о наличии в образовательной организации документов с нарушениям сроком исполнения по состоянию на 1 число месяца, следующего за отчетным периодом, результаты мониторинга заполнения информационных систем.</p> <p>Условия, при котором показатель считается достигнутым:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) отсутствие документов, неисполненных в срок или подготовленных некачественно; 2) своевременное и безошибочное внесение данных в информационные системы.

						Периодичность: ежеквартально за предшествующий квартал.
3	Привлечение внебюджетных средств на развитие организации	Наличие	5	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий		Источник информации: Муниципальное казенное учреждение "Центр бухгалтерского и комплексного обслуживания муниципальных учреждений". Условия, при котором показатель считается достигнутым: наличие привлеченных внебюджетных средств. Периодичность: ежеквартально за предшествующий квартал.
		Отсутствие	0			
Обеспечение безопасности образовательного процесса						
4	Обеспечение безопасности образовательного процесса (Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников организации)	Отсутствие травматизма	10	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий		Источник информации: акты о несчастном случае (форма Н-1, Н-2), информация образовательных организаций, структурных подразделений администрации города. Условие, при котором показатель считается достигнутым: отсутствие травматизма среди обучающихся и работников. Периодичность: ежеквартально за предшествующий квартал.
		Наличие травматизма	0			
5	Отсутствие не устранённых предписаний надзорных органов в области комплексной безопасности	Отсутствие	10	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий		Источник информации: акты проверок (предписания, представления) контрольных и надзорных органов, Акты, информационные справки структурных подразделений Администрации города, информация образовательных организаций, ответы заявителям. Условия, при котором показатель считается достигнутым: 1) отсутствие неустраненных предписаний, полученных по

	(Роспотребнадзор, Госпожнадзор, Росгвардия) в отчетном периоде (за исключением предписаний капитального характера)	Наличие 0		<p>результатам проверок контрольных и надзорных органов на предмет соответствия деятельности организации нормам законодательства*.</p> <p>2) отсутствие нарушений по результатам проверок (мониторингов), проведенных уполномоченными структурными подразделениями Администрации города.</p> <p>3) отсутствие обоснованных жалоб потребителей (законных представителей потребителей), поступивших в образовательную организацию, Управление, муниципальные и региональные органы управления образованием, органы, осуществляющие надзорную деятельность.</p> <p>*За исключением предписаний содержащих нарушения, устранение которых требует значительных финансовых затрат либо не имеющих технического решения.</p> <p>Периодичность: ежеквартально за предшествующий квартал.</p>
Реализация профильного обучения, программ дополнительного образования на базе образовательной организации				
6	Доля обучающихся образовательной организации, охваченных услугами дополнительного образования, от общего числа обучающихся	45% и более	10	<p>Источники информации: отчет о комплектовании групп дополнительного образования, планы внеурочной деятельности образовательных организаций, сведения о численности и движении обучающихся.</p> <p>Порядок расчета: (численность обучающихся образовательной организации, обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам, программам/общая численность обучающихся образовательной организации по состоянию на 1-е число месяца, следующего за отчетным кварталом) * 100%.</p> <p>Периодичность: ежеквартально за предшествующий квартал.</p>
		От 15 до 45%	5	Отдел общего образования
		Менее 15%	0	

7	Доля обучающихся, занятых в объединениях дополнительного образования, программах/проектах внеурочной деятельности физкультурно-спортивного направления	20% и более	10	Отдел общего образования	<p>Источник информации: отчет о комплектовании групп дополнительного образования, планы внеурочной деятельности образовательных организаций, сведения о численности и движении обучающихся.</p> <p>Порядок расчета: (численность обучающихся образовательной организации, обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам, программам, проектам внеурочной деятельности физкультурно-спортивной направленности) / общая численность обучающихся образовательной организации по состоянию на 1-е число месяца, следующего за отчетным кварталом) * 100%.</p> <p>Учитываются только обучающиеся, занятые в объединенных дополнительного образования, программах/проектах внеурочной деятельности физкультурно-спортивной направленности своей образовательной организации.</p> <p>Периодичность: ежеквартально за предшествующий квартал.</p>
8	Доля дополнительных общеразвивающих программ технической и естественнонаучной направленности от общей численности дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых на бюджетной	20% и более	10	Отдел общего образования	<p>Источник информации: отчет о комплектовании групп дополнительного образования на бюджетной основе.</p> <p>Порядок расчета: (количество дополнительных общеразвивающих программ технической и естественнонаучной направленности, реализуемых на бюджетной основе / общее число дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых на бюджетной основе) * 100%.</p> <p>Периодичность: ежеквартально за предшествующий квартал.</p>

	OCHOBC				
--	--------	--	--	--	--

Таблица 5

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителя дошкольной образовательной организации

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Ответственное подразделение	Методика расчета значений показателей
Финансово-хозяйственная деятельность					
1	Организация работы по минимизации (ликвидации) дебиторской задолженности	Отсутствие дебиторской задолженности	5	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий	<p>Источник информации: данные регистров бухгалтерского учета по расчетам с плательщиками доходов, контрагентами, работниками, бюджетами бюджетной системы РФ, иными дебиторами.</p> <p>Условия, при котором показатель считается достигнутым:</p> <p>1) отсутствие просроченной дебиторской задолженности по доходам организации от оказания платных услуг, включая просмотр и уход за детьми в организации, реализующих программы дошкольного образования. Рассматривается дебиторская задолженность по договорам с родителями (законными представителями) обучающихся в случае, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по действующему договору сумма задолженности превышает 10 000 руб.; - по действующему договору образовалась дебиторская задолженность, при этом обучающийся не посещает образовательную организацию более года; - истек (прекращен) срок действия договора; - истек срок исковой давности (3 года с момента образования задолженности).
		Наличие дебиторской задолженности	0		

					<p>2) отсутствие просроченной дебиторской задолженности по иным доходам, компенсациям затрат.</p> <p>Примечание: не учитывается просроченная дебиторская задолженность при наличии подтверждающих документов о направлении в судебные органы исковых заявлений о взыскании задолженности с должников, судебных решений в пользу образовательной организации.</p> <p>Периодичность: ежеквартально за предшествующий квартал.</p>
2	<p>Своевременность и качество предоставления и размещения отчетности, сведений, информации по деятельности организации в информационных системах</p>	<p>В установленные сроки</p>	5	<p>Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий, отдел общего образования (по своим направлениям)</p>	<p>Источник информации: служебные записки структурных подразделений администрации города о наличии в образовательной организации документов с нарушенным сроком исполнения по состоянию на 1 число месяца, следующего за отчетным периодом, результаты мониторинга заполнения информационных систем.</p> <p>Условия, при котором показатель считается достигнутым:</p> <p>1) отсутствие документов, неисполненных в срок или подготовленных некачественно;</p> <p>2) своевременное и безошибочное внесение данных в информационные системы.</p> <p>Периодичность: ежеквартально за предшествующий квартал.</p>
Обеспечение безопасности образовательного процесса					
3	Обеспечение безопасности образовательного	Менее 5%	10	Отдел мониторинга, экономики и	<p>Источник информации: акты о несчастном случае (форма Н-1, Н-2), информация образовательных организаций, структурных подразделений</p>

	<p>процесса (Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников организации).</p>	<p>Более 5%</p>	0	Муниципальных заданий	<p>администрации города. Условие, при котором показатель считается достигнутым: отсутствие травматизма среди обучающихся и работников. Периодичность: ежеквартально за предшествующий квартал.</p> <p>Порядок расчета: общее число пострадавших обучающихся / общая численность обучающихся на 1-е число месяца, следующего за отчетным кварталом * 100.</p> <p>Периодичность: Периодичность: ежеквартально за предшествующий квартал.</p>
4	<p>Отсутствие неустраненных предписаний надзорных органов в области комплексной безопасности (Роспотребнадзор, Госпожнадзор, Росгвардия) в отчетном периоде (за исключением предписаний капитального характера)</p>	<p>Отсутствие</p> <p>Наличие</p>	5	<p>Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий</p>	<p>Источник информации: акты проверок (предписания, представления) контрольных и надзорных органов, Акты, информационные справки структурных подразделений Администрации города, информация образовательных организаций, ответы заявителям. Условие, при котором показатель считается достигнутым:</p> <p>1) отсутствие неустраненных предписаний, полученных по результатам проверок контрольных и надзорных органов на предмет соответствия деятельности организации нормам законодательства*.</p> <p>2) отсутствие неустраненных нарушений по результатам проверок (мониторингов), проведенных уполномоченными структурными подразделениями Администрации города.</p> <p>3) отсутствие обоснованных жалоб потребителей (законных представителей потребителей),</p>

					<p>поступивших в образовательную организацию, Управление, муниципальные и региональные органы управления образованием, органы, осуществляющие надзорную деятельность.</p> <p>*За исключением предписаний содержащих нарушения, устранение которых требует значительных финансовых затрат либо не имеющих технического решения.</p> <p>Периодичность: ежеквартально за предшествующий квартал.</p>
Реализация основной образовательной программы дошкольного образования и программ дополнительного образования					
5	Доля воспитанников, обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам на бюджетной основе	15% и более	10	Отдел общего образования	<p>Источник информации: отчет о комплектовании групп дополнительного образования, реализуемых на бюджетной основе.</p> <p>Порядок расчета: (количество дополнительных общеобразовательных программ технической и естественнонаучной направленности, реализуемых на бюджетной основе / общее число дополнительных общеобразовательных программ на бюджетной основе) * 100%.</p> <p>Периодичность: ежеквартально за предшествующий квартал.</p>
		Менее 15%	0		
Работа с одаренными детьми					
6	Наличие воспитанников-участников, победителей и призеров конкурсных мероприятий	Всероссийский уровень	15	Отдел общего образования	<p>Источник информации: приказы Управления, Департамента образования и молодежной политики Ханты- Мансийского автономного округа – Югры, Министерства просвещения РФ, образовательных организаций – организаторов мероприятий о награждении победителей мероприятий, проводившихся в соответствии с утвержденным</p>
			10		
			5		

	социально-педагогической, художественной, естественнонаучной и технической направленностей	Отсутствие	0		календарным планом. Условие, при котором показателем считается достигнутым: наличие обучающихся – победителей и призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей, акций и других мероприятий не ниже муниципального уровня. Периодичность: ежеквартально за предшествующий квартал.
--	--	------------	---	--	---

№ 5
к порядку установления
стимулирующих выплат
руководителю

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителей для установления ежегодной стимулирующей выплаты

Таблица 7

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителя общеобразовательной организации

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Ответственное подразделение	Методика расчета значений показателей
Финансово-хозяйственная деятельность					
1	Исполнение в срок мероприятий муниципальных программ, реализация нацпроектов	Исполнено в срок	10	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий, отдел общего образования (по своим направлениям)	Источник информации: отчеты образовательных организаций о выполнении мероприятий муниципальных программ. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий календарный год
		Нарушение сроков	0		
2	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие	5	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий	Источник информации: данные регистров бухгалтерского учета по расчетам с плательщиками доходов, контрагентами, работниками, бюджетами бюджетной системы РФ, иными кредиторами. Условие, при котором показатель считается достигнутым: отсутствие просроченной
		Наличие	0		

					кредиторской задолженности. Периодичность: в феврале за предшествующий календарный год
3	Достижение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников образовательной организации общего образования согласно Указа Президента РФ № 597	Достигнуто на установленном для каждой организации уровне	10	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий	Источник информации: данные статистической отчетности ЗП-образование. Условие, при котором показатель считается достигнутым: достижение целевого показателя, установленного приказом Управления Периодичность: в феврале за предшествующий календарный год
		Не достигнуто или перевыполнено более чем на 1%	0		
4	Выполнение платных услуг	Наличие	10	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий	Источник информации: данные регистров бухгалтерского учета по расчетам с плательщиками доходов. Периодичность: в феврале за предшествующий календарный год
		Отсутствие	0		
5	Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы)	Соблюдение	10	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий	Источник информации: данные статистической отчетности ЗП-образование. Условие, при котором показатель считается достигнутым: соблюдение предельного уровня среднемесячной заработной платы руководителя организации и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) в соответствии с п. 5.12. Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций
		Не соблюдение	-10		

	платы руководителей и его заместителей) в соответствии с п. 5.12. Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций				Периодичность: в феврале за предшествующий календарный год
Обеспечение безопасности образовательного процесса					
6	Отсутствие случаев дорожно-транспортного травматизма по вине обучающихся по маршруту «дом-школа-дом»	Отсутствие	5	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий	Источник информации: информация ГИБДД г. Пыть-Яха о случаях дорожно-транспортных происшествий по вине обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций. Условие, при котором показатель считается достигнутым: отсутствие случаев дорожно-транспортных происшествий по вине обучающихся по маршруту «дом – школа – дом».
Развитие кадрового потенциала					
7	Укомплектованность педагогическими работниками	98% и более От 80 до 98 %	10 5	Отдел общего образования	Источник информации: ежемесячные отчеты образовательных организаций по численности и движению работников. Порядок расчета: (сумма занятых штатных единиц по педагогическому персоналу на 1-е

		Менее 80 %	0	число каждого месяца за 9 месяцев (с сентября по май) / 9) / [(сумма занятых штатных единиц по педагогическому персоналу на 1-е число каждого месяца за 9 месяцев (с сентября по май) / 9) + (сумма вакантных штатных единиц по педагогическому персоналу на 1-е число каждого месяца за 9 месяцев (с сентября по май) / 9)] * 100%. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год
8	Наличие в структуре педагогического персонала не менее 15 % педагогических работников из числа молодежи	Наличие	5	Источник информации: форма статистической отчетности ОО-1. Порядок расчета: [численность педагогов в возрасте до 35 лет / общая численность педагогов (без совместителей)] * 100%. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий календарный год
Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся				
9	Наличие обучающихся, получивших знак отличия ВФСК ГТО	Наличие	5	Источник информации: информация, полученная от отдела по спорту администрации города обучающихся, сдавших нормативы ГТО и получивших знаки отличия; информация о результатах медицинских осмотров обучающихся образовательных организаций по итогам профилактических осмотров. Порядок расчета: (численность обучающихся, получивших знаки отличия ВФСК «Готов к труду и обороне» / общая
		Отсутствие	0	Отдел общего образования

					численность обучающихся с основной физкультурной группой) * 100%. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год
10	Доля обучающихся образовательной организации, вовлеченных в сдачу нормативов ГТО	50% и выше	10	Отдел общего образования	Источник информации: информация, полученная от отдела по спорту администрации города об обучающихся, вовлеченных в сдачу нормативов ГТО; информация о результатах медицинских осмотров обучающихся образовательных организаций по итогам профилактических осмотров. Порядок расчета: (численность обучающихся, вовлеченных в сдачу нормативов ГТО / общая численность обучающихся с основной физкультурной группой) * 100%. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год
		От 30 до 50%	5		
		Менее 30%	0		
Реализация социокультурных проектов					
11	Реализация совместных программ/проектов с социальными партнерами сферы образования	2 и более	5	Отдел общего образования	Источник информации: локальные акты образовательной организации, приказы Управления, муниципальные правовые акты, соглашения. Условие, при котором показатель считается достигнутым: участие обучающихся образовательной организации в 2-х и более совместных проектах с социальными партнерами сферы образования.
		Менее 2-х	0		

						Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год
Реализация основных образовательных программ						
12	Доля выпускников 11-х классов, освоивших программу среднего общего образования по русскому языку и математике	100%	10	Отдел общего образования		Источник информации: протоколы проверки результатов единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) по русскому языку и математике. Порядок расчета: (численность выпускников 11-х классов, сдавших ЕГЭ по русскому языку и математике / численность выпускников 11-х классов, сдававших ЕГЭ по русскому языку и математике) * 100%. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год
		от 80 до 100%	5			
		Менее 80%	0			
13	Доля выпускников 11-х классов, освоивших программу среднего общего образования по предметам по выбору, которые они сдавали в форме ЕГЭ	95% и выше	10	Отдел общего образования		Источник информации: протоколы проверки результатов ЕГЭ по предметам по выбору. Порядок расчета: (численность выпускников 11-х классов, сдавших экзамены, которые они выбрали в форме ЕГЭ / численность выпускников 11-х классов, сдававших ЕГЭ по предметам по выбору) * 100%. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год
		От 70 до 95%	5			
		Менее 70 %	0			
14	Доля выпускников 9-х классов, освоивших программу основного общего образования по предметам, которые они сдавали в форме ОГЭ	100%	10	Отдел общего образования		Источник информации: протоколы проверки результатов основного государственного экзамена (далее – ОГЭ). Порядок расчета: (численность выпускников 9-х классов, сдавших все экзамены, которые они сдавали в форме ОГЭ / численность выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ) *
		От 80 до 100%	5			
		Менее 80%	0			

					100%. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год
15	Доля выпускников 9-х классов, справившихся с Всероссийской проверочной работой по математике и русскому языку	95% и выше	10	Отдел общего образования	Источник информации: статистический отчет о результатах Всероссийской проверочной работы по математике и русскому языку. Порядок расчета: (численность выпускников 9-х классов, справившихся с Всероссийской проверочной работой по математике и русскому языку / численность выпускников 9-х классов, выполнявших обе работы) * 100%
		От 80% до 95%	5		
		Менее 80%	0		
					Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год
16	Доля обучающихся 4-х классов, справившихся с Всероссийскими проверочными работами по математике и русскому языку	98% и выше	10	Отдел общего образования	Источник информации: статистический отчет о результатах Всероссийской проверочной работы по математике и русскому языку. Порядок расчета: (численность обучающихся 4-х классов, справившихся с Всероссийской проверочной работой по математике и русскому языку / численность обучающихся 4-х классов, выполнявших обе работы) * 100%.
		От 80% до 98%	5		
		Менее 80%	0		
					Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год
17	Доля обучающихся 4-х классов, получивших «4» и «5»	65% и более	10	Отдел общего образования	Источник информации: отчеты об успеваемости за учебный год. Порядок расчета: (численность

				<p>обучающихся 4-х классов, получивших "4" и "5" по итогам учебного года / численность обучающихся 4-х классов по состоянию на 30 мая) * 100%.</p> <p>Расчёт проводится без учета классов с организацией обучения по адаптированной образовательной программе для детей с ограниченными</p> <p>Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год</p>
	Менее 65%	0		<p>Источник информации: отчёты об успеваемости за учебный год.</p> <p>Порядок расчета: (численность обучающихся 7-х классов, получивших "4" и "5" по итогам учебного года / численность обучающихся 7-х классов по состоянию на 30 мая) * 100%.</p> <p>Расчёт проводится без учета классов с организацией обучения по адаптированной образовательной программе для детей с ограниченными возможностями здоровья.</p> <p>Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год</p>
18	Доля обучающихся 7-х классов, получивших «4» и «5» по итогам учебного года	50% и более	10	<p>Отдел общего образования</p>
		Менее 50%	0	
19	Отсутствие обучающихся, не освоивших образовательные программы соответствующего уровня	Отсутствие	10	<p>Источник информации: отчёты об успеваемости за учебный год в ИАС, протоколы государственной итоговой аттестации.</p> <p>Условия, при котором показатель считается достигнутым: 1) отсутствие обучающихся 4-х классов, не освоивших программу начального общего</p>
		Наличие	0	<p>Отдел общего образования</p>

							образования по итогам учебного года; 2) отсутствие выпускников 9-х, 11-х классов, не получивших аттестат (без учёта обучающихся, не получивших аттестат по уважительной причине). Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год
--	--	--	--	--	--	--	---

Таблица 8

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителя дошкольной образовательной организации

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Ответственное подразделение	Методика расчета значений показателей
Финансово-хозяйственная деятельность					
1	Исполнение в срок мероприятий муниципальных программ, реализация нацпроектов	Исполнено в срок	10	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий, отдел общего образования (по своим направлениям)	Источник информации: отчеты образовательных организаций о выполнении мероприятий муниципальных программ. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий календарный год
		Нарушение сроков	0		
2	Достижение целевого показателя средней заработной платы педагогического работника	Достигнуто на установленном уровне для каждой организации	10	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий	Источник информации: данные статистической отчетности ЗП-образование. Условие, при котором показатель считается достигнутым: достижение целевого показателя, установленного приказом Управления

	образовательной организации общего образования согласно Указа Президента РФ № 597 (по перечню РП АО № 796-рп от 29.12.2012)	Не достигнуто или перевыполнено более чем на 1%	0		Периодичность: в феврале за предшествующий календарный год
3	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие	5	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий	Источник информации: данные регистров бухгалтерского учета по расчетам с плательщиками доходов, контрагентами, работниками, бюджетами бюджетной системы РФ, иными кредиторами. Условие, при котором показатель считается достигнутым: отсутствие просроченной кредиторской задолженности. Периодичность: в феврале за предшествующий календарный год
		Наличие	0		
4	Выполнение платных услуг ДОУ	1 млн. руб. и более	10	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий	Источник информации: данные регистров бухгалтерского учета по расчетам с плательщиками доходов. Периодичность: в феврале за предшествующий календарный год
		Менее 1 млн. руб.	0		
5	Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организации и его заместителей и	Соблюдение	10	Отдел мониторинга, экономики и муниципальных заданий	Источник информации: данные статистической отчетности ЗП-образование. Условие, при котором показатель считается достигнутым: соблюдение предельного уровня среднемесячной заработной платы руководителя организации и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы

<p>среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) в соответствии с п. 5.12. Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций</p>	<p>Не соблюдение</p>	<p>-10</p>		<p>руководителя и его заместителей) в соответствии с п. 5.12. Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Периодичность: в феврале за предшествующий календарный год</p>
<p>Развитие кадрового потенциала</p>				
<p>6 Укомплектованность педагогическими работниками</p>	<p>98% и более</p>	<p>10</p>	<p>Источник информации: ежемесячные отчеты образовательных организаций по численности и движению работников. Порядок расчета: (сумма занятых штатных единиц по педагогическому персоналу на 1-е май) / 9) * 100%.</p>	
	<p>От 80 до 98 %</p>	<p>5</p>	<p>Отдел общего образования</p>	
	<p>Менее 80 %</p>	<p>0</p>	<p>Периодичность: ежегодно в феврале за</p>	

					предшествующий учебный год
7	Наличие в структуре педагогического персонала не менее 15 % педагогических работников из числа молодежи.	Более 15%	5	Отдел общего образования	Источник информации: форма статистической отчетности 85-к. Порядок расчета: [численность педагогов в возрасте до 35 лет / общая численность педагогов (без совместителей)] * 100%. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий календарный год
		Менее 15%	0		
Информационная открытость					
8	Наличие представлений опыта образовательной организации педагогическими и руководящими работниками	Наличие	10	Отдел общего образования	Источник информации: отчеты образовательных организаций, программы публичных мероприятий, ксерокопии публикаций или ссылки на публикацию в сети Интернет. Условие, при котором показатель считается достигнутым: наличие не менее 1 факта представления педагогическими и руководящими работниками опыта образовательной организации на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конгрессах, конференциях, семинарах и др.), в средствах массовой информации (выступления, публикации), в печатных и интернет-изданиях. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год
		Отсутствие	0		
Сохранение и укрепление здоровья					
9	Не более 21 дня, пропущенного	Менее 21 дня	10	Отдел мониторинга,	Источник информации: отчеты образовательных организаций.

	воспитанниками по болезни, в расчете на одного ребенка	21 день и более	0	экономики и муниципальных заданий	Порядок расчёта: количество дней, пропущенных воспитанниками по болезни, с сентября по май / средняя списочная численность воспитанников с сентября по май. Периодичность: ежегодно в феврале за период с сентября по май
10	Наличие воспитанников и обучающихся, вовлеченных в ВФСК ГТО	Наличие	10	Отдел общего образования	Источник информации: информация, полученная от отдела по спорту администрации города о воспитанниках, вовлеченных в сдачу нормативов ГТО; информация о результатах медицинских осмотров воспитанников образовательных организаций по итогам профилактических осмотров. Порядок расчета: (численность обучающихся, вовлеченных в сдачу нормативов ГТО / общая численность обучающихся с основной физкультурной группой) * 100%. Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год
		Отсутствие	0		
Реализация основной образовательной программы дошкольного образования и программ дополнительного образования					
11	Доля воспитанников группы старшего дошкольного возраста (с 6 до 7 лет), освоивших программу дошкольного образования	98% и более	15	Отдел общего образования	Источник информации: отчеты образовательных организаций о результатах освоения детьми образовательной программы дошкольного образования. Порядок расчета: [численность воспитанников групп старшего дошкольного возраста (с 6 до 7 лет), освоивших образовательную программу дошкольного образования / численность воспитанников групп старшего дошкольного возраста (с 6 до 7 лет) на 31 мая] * 100%.
		От 80% до 98%	10		
		До 80%	0		

					Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год
		70% и более	15		Источник информации: отчеты учителей-логопедов образовательных организаций, отчет территориальной психолого-медико-педагогической комиссии. Порядок расчета: [численность воспитанников групп старшего дошкольного возраста (с 6 до 7 лет), выпущенных с нормой речевого развития/численность воспитанников групп старшего дошкольного возраста (с 6 до 7 лет) на 31 мая] * 100%.
		От 50% до 70%	10		
12	Доля воспитанников групп старшего дошкольного возраста (с 6 до 7 лет), выпущенных с нормой речевого развития	До 50%	0	Отдел общего образования	
					Периодичность: ежегодно в феврале за предшествующий учебный год

Структура пояснительной записки к критериям и показателям оценки качества деятельности руководителей общеобразовательных организаций

_____ (полное наименование организации)
за _____ 201_ года

1. По направлению 1.
2. По направлению 2.
3. По направлению 3 и т.д.

(По каждому направлению указывается обоснование показателя. При снижении или увеличении показателей по сравнению с предыдущим периодом также указываются причины снижения или увеличения).

4. Вывод руководителя образовательной организации о деятельности организации за отчетный период.
5. Основные направления деятельности руководителя на плановый период.

Руководитель

образовательной организации: _____ (Ф.И.О.) _____ (подпись)

Приложение № 7
к порядку установления
стимулирующих выплат
руководителю

I. Шкала перевода баллов стимулирующих выплат для руководителей общеобразовательных организаций

Таблица 10

Для установления ежемесячных выплат по итогам работы за предыдущий год		Для установления ежеквартальных выплат по итогам работы за предыдущий квартал		Для установления ежегодных выплат по итогам работы за предыдущий год	
Баллы	Процент стимулирующих выплат	Баллы	Процент стимулирующих выплат	Баллы	Процент стимулирующих выплат
100-160	60	30-65	20	60-165	20
60-99	50	20-29	15	40-59	15
40-59	40	10-19	10	20-39	10
20-39	30	5-9	5	10-19	5
10-19	20	менее 5	0	менее 10	0
менее 10	0				

II. Шкала перевода баллов стимулирующих выплат для руководителей дошкольного образования

Таблица 11

Для установления ежемесячных выплат по итогам работы за предыдущий год		Для установления ежеквартальных выплат по итогам работы за предыдущий квартал		Для установления ежегодных выплат по итогам работы за предыдущий год	
Баллы	Процент стимулирующих выплат	Баллы	Процент стимулирующих выплат	Баллы	Процент стимулирующих выплат
70-120	60	20-50	20	90-120	20

50-69	50	15-19	15	60-89	15
30-49	40	10-14	10	30-59	10
20-29	30	5-9	5	10-29	5
10-19	20	менее 5	0	менее 10	0
менее 10	0				

Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам

1. Общие положения

1.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата, а также поощрение за выполненную работу:

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

1.2. Размер выплат устанавливается с применением демократических процедур.

1.3. Для распределения стимулирующих выплат работникам организации создается Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее по тексту – Комиссия), с обязательным включением в неё представителя Профсоюзной организации.

1.3.1. В состав комиссии входят:

1) Председатель ППО;

2) заместители директора по направлениям деятельности:

- заместитель директора (по методической работе);
- заместитель директора (по административно-хозяйственной части);
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по безопасности;

3) работники, ответственные за отдельные виды работ:

- специалист отдела кадров;
- заведующий хозяйством;
- заведующий производством;

4) представители от работников организации (ПП, УВП, МОП) – 3 человека.

1.3.2. Персональный состав Комиссии утверждается ежегодно приказом директора организации.

1.3.2. Работа комиссии заключается в оценке деятельности работника на основании оценочных форм по каждому виду выплат. Инструментом оценки деятельности работников служат показатели, критерии и индикаторы по каждому виду выплат. По итогам работы Комиссии оформляется протокол заседания, который является основанием для издания локального акта организации (приказа директора) на осуществление выплаты.

1.3.3. Периодичность заседания Комиссии соответствует периодичности установления выплат.

2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- заместителям руководителя (по направлениям), руководителям 3-го уровня, педагогическим работникам ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности в абсолютном размере;

- специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период ежемесячно с даты приема на работу в размере от 0% до 100% от должностного оклада или тарифной ставки (для вновь принятых работников на срок 1 год – не менее 15%).

2.2. Параметры снижения размера (лишения) данной выплаты указаны в таблице 1 настоящего Порядка.

Таблица 1

Показатели, за которые производится снижение размера (лишение) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Показатели	Процент снижения (лишения) от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Наличие неснятого дисциплинарного взыскания	100 %
2.	Наличие обоснованных жалоб и замечаний от участников образовательных отношений	до 20%
3.	Наличие зафиксированного несчастного случая в пределах подчиненности работников	до 20%
4.	Несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	до 20%

2.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется согласно установленным критериям в соответствии с таблицей 2 настоящего Порядка.

Таблица 2

Критерии установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии оценки	Показатели деятельности	Размер выплаты
Заместители директора (по направлениям), руководители 3-го уровня, педагогические работники			
1	Достижение плановых работ за период в полном объеме, с превышением объема плановых работ	Наличие	В абсолютном размере по решению комиссии
2	Общественная активность, участие в комиссиях, творческих группах, профессиональных и иных конкурсах	Наличие	
3	Высокие показатели результативности деятельности (наличие достижений)	Наличие	

4	Выполнение особо важных или срочных работ, за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, расширенный объем работ	Наличие	
Специалисты (за исключением педагогических работников), служащие, рабочие			
1.	Достижение плановых работ за период в полном объеме, с превышением объема плановых работ	Отсутствие Наличие	0% 20%
2.	Общественная активность, участие в комиссиях, творческих группах, профессиональных и иных конкурсах	Отсутствие Наличие	0% 40%
3.	Высокие показатели результативности деятельности (наличие достижений)	Отсутствие Наличие	0% 20%
4.	Выполнение особо важных или срочных работ, за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, расширенный объем работ	Отсутствие Наличие	0% 20%

2.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в абсолютном размере назначаются комиссией, в зависимости от наличия средств от доход приносящей деятельности и данных по критериям оценки, предоставленных ответственным специалистом.

2.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы назначаются комиссией в процентном соотношении, согласно данным по критериям оценки, предоставленным ответственным специалистом.

3. Выплата за качество выполняемых работ.

3.1. Выплата за качество выполняемой работы устанавливается:

- заместителям руководителя (по направлениям), руководителям 3-го уровня, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности ежемесячно в размере от 0% до 100% от должностного оклада (для вновь принятых работников на срок 1 год – не менее 15%);

- специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим в соответствии с показателями эффективности деятельности ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности в абсолютном размере;

- работникам Организации за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности одновременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда в абсолютном размере.

3.2. 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).

3.3. Индикатор 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.

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

3.5. Выплата за качество выполняемой работы устанавливается для отдельных категорий работников организации в соответствии с таблицей 3 настоящего Порядка.

Таблица 3

Критерии установления выплаты за качество выполняемой работы

№ п/п	Индикатор оценки	Вес индикатора	Размер выплаты
Заместители руководителя (по направлениям), руководители 3-го уровня, педагогические работники			
1	Выполнение муниципального задания (за период) по направлению	до 90% свыше 91%	0% 20%
2	Своевременное и качественное предоставление плановой отчетной документации, исполнение запросов	наличие замечаний отсутствие замечаний	0% 20%
3	Достижение плановых показателей по оказанию платных услуг	до 90% свыше 91%	0% 20%
4	Достижение плановых показателей по административному, производственному контролю	до 90% свыше 91%	0% 20%
5	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений, руководства	наличие отсутствие	0% 20%
Специалисты (за исключением педагогических работников), служащие, рабочие			
1	Исполнение в срок мероприятий муниципальных, производственных программ, мероприятий	исполнено в срок	В абсолютном размере по решению комиссии
2	Своевременное и качественное предоставление плановой отчетной документации,	отсутствие замечаний	В абсолютном размере по решению

	исполнение запросов		комиссии
3	Достижение плановых показателей по производственному контролю	свыше 91%	В абсолютном размере по решению комиссии
4	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации, оборудования	исполнение	В абсолютном размере по решению комиссии
5	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений, руководства	наличие	В абсолютном размере по решению комиссии
Работники Организации			
1	Непосредственное участие в выполнении особо важных работ, поручений	наличие	В абсолютном размере по решению комиссии
2	Участие, качественная организация и (или) проведение мероприятий организации, мероприятий на муниципальном (региональном, федеральном) уровне	наличие	В абсолютном размере по решению комиссии
3	Непосредственное участие в семинарах, круглых столах, конференциях на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	участие	В абсолютном размере по решению комиссии
4	Участие обучающихся, воспитанников в конкурсах, олимпиадах, фестивалях, праздничных мероприятиях	Призовое место, участие	В абсолютном размере по решению комиссии

3.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в абсолютном размере назначаются комиссией, в зависимости от наличия средств от доход приносящей деятельности, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда и данных по критериям оценки, предоставленных ответственным специалистом.

3.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы назначаются комиссией в процентном соотношении, согласно данным по критериям оценки, предоставленным ответственным специалистом.

4. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год.

4.1. Премияльная выплата работникам Организации по итогам работы устанавливается:

- за квартал – за 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 в размере от 0 до 1,0 фонда оплаты труда 1 раз в квартал;

- за год – в соответствии с примерным перечнем показателей и условий премирования в размере от 0 до 1,5 фонда оплаты труда 1 раз в год.

Примерный перечень показателей и условий премирования устанавливается в соответствии с таблицей 4 настоящего Порядка.

Таблица 4

Примерный перечень показателей и условий премирования за год

№ п/п	Индикатор оценки	Показатель, условия	Размер выплаты
Работники Организации			
1	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде	Отсутствие замечаний	50%
2	Проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями	Наличие	20%
3	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	Отсутствие замечаний	30%

4.2. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения и назначается комиссией, согласно данных по критериям оценки, предоставленным ответственным специалистом.

4.3. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

4.4. Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, в декабре текущего финансового года, по итогам работы за год в декабре текущего финансового года, либо не позднее первого квартала года, следующего за отчетным.

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

4.6. Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты

по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 5 настоящего Порядка.

Таблица 5

Показатели, за которые производится снижение размера (лишение) премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

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