

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
Профсоюзной  
организации

« 25 » ноября 20 20 № 6

Г.В. Дружинина

ПРИНЯТО

на общем собрании  
работников

« 25 » ноября 20 20 № 6

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МОУ «Средняя  
общеобразовательная школа  
№ 1 п.Пангоды»

« 25 » ноября 20 20 № 200/11

Е.Р. Тимяшева

с изменениями от 03.03.2022 № 53

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об установлении выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды»

#### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды» (далее - Положение) разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, с «Отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций», функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации Надымского района», утверждённый Постановлением Администрации Надымского района от 24.11.2020 № 71 (с изменениями).

1.2. Положение определяет механизм и порядок осуществления выплат стимулирующего характера и критерии их установления МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды» (далее - образовательная организация) и является локальным нормативным актом образовательной организации.

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, достижению более высоких показателей результатов труда, повышению личного вклада работников в деятельность организации.

1.4. Положение принимается на общем собрании работников при согласовании с председателем первичной профсоюзной организации и вводится в действие приказом руководителя образовательной организации.

#### 2. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

2.2.1. стимулирующие надбавки за:

- интенсивность труда;
- специфику работы;
- наличие классности;
- наличие квалификационной категории;
- наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;
- выслугу лет;

2.2.2. премирование:

- за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий);
- по итогам работы (квартал, год, учебный год).

2.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников организации.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников организации (за исключением руководителя организации, его заместителей) устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности (работы), измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда организации.

2.5. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы), а также порядок осуществления стимулирующих выплат устанавливаются локальным нормативным актом организации.

2.6. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации (за исключением руководителя организации) является локальный акт организации.

2.7. Стимулирующие надбавки.

2.7.1. Выплата стимулирующих надбавок производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в пределах выделенных средств на данные выплаты.

2.7.2. Стимулирующие надбавки не образуют новый должностной оклад (ставку) и не учитываются при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

2.8. Премирование за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) выплачивается при наличии финансовых средств на данные выплаты с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда по итогам выполнения особо важных и ответственных работ (заданий).

К категории особо важных и ответственных работ (заданий) относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий руководителя организации, реализация которых имеет важное значение для организации, муниципального образования Надымский район и Ямало-Ненецкого автономного округа;

- выполнение заданий (поручений) которые привели к существенному снижению затрат организации или увеличению доходов организации, давшие значительный экономический эффект;

- разработка особо значимых, важных для развития организации или направленных на повышение эффективности деятельности организации проектов локальных нормативных актов организации;

- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо местного значения или масштаба.

Решение о выплате премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) принимается руководителем организации на основании отчета работника по согласованию с учредителем.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) не должен превышать 100 % должностного оклада (ставки).

Начисление премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) может производиться как в процентах от должностного оклада (ставки) работника, так и в абсолютном размере.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) осуществляется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.9. Премирование по итогам работы (квартал, год, учебный год) осуществляются с учетом выполнения работниками организации показателей результативности (эффективности) и качества их труда.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников организации (за исключением руководителя организации, его заместителей) устанавливаются организацией самостоятельно и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Премирование по итогам работы (квартал, год, учебный год) производится работникам организации за фактически отработанное время в размере не более 100 % должностного оклада (ставки).

Премирование по итогам работы (квартал, год, учебный год) может производиться как в процентах от должностного оклада (ставки) работника, так и в абсолютном размере.

Премиальные выплаты осуществляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретный размер премирования по итогам работы (квартал, год, учебный год) работникам организации (за исключением руководителя организации) определяется руководителем организации на основании оценки выполнения (достижения) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации.

Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год), в котором применено дисциплинарное взыскание, не начисляются и не выплачиваются.

Премирование по итогам работы (квартал, год, учебный год) осуществляются при наличии средств в фонде оплаты труда работникам, находящимся в трудовых отношениях с организацией, на дату издания локального акта организации.

Приложение №1  
к Положению об установлении  
выплат стимулирующего характера  
работникам МОУ «Средняя  
общеобразовательная школа № 1  
п.Пангоды»

**Перечень  
и рекомендуемые предельные размеры выплат стимулирующего характера**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 50% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);</li> <li>- досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий;</li> <li>- внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате</li> </ul>	ежемесячно (ежеквартально)
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада (ставки)	решение о премировании за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) принимается руководителем организации по согласованию с учредителем на основании отчета работника. Отчет должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования Надымского района;</li> <li>- достижение высоких конечных результатов организации, системы образования Надымского района в результате внедрения новых форм и методов работы;</li> <li>- увеличение доходной части бюджета образовательной организации за счет платной деятельности;</li> <li>- большой объем организаторской работы по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо местного значения или масштаба;</li> </ul>	единовременно

			показателя: - объем выполняемой работы (задания); - срочность работы (задания)	- иные действия, направленные на результативную деятельность и повышение эффективности управления; - выполнение особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.8 Отраслевого положения	
3.	Надбавка за специфику работы	до 10% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях) (3)	работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), индивидуальным и групповым обучением детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	ежемесячно
4.	Надбавка за наличие квалификационной категории	13% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276	первая квалификационная категория	ежемесячно
		26% от должностного оклада (ставки)		высшая квалификационная категория	ежемесячно
4.1	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия (5)	2 400,00 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно

4.2	Почетно-го звания, ученой степени (5)	12 900,00 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук	почетное звание «Народный» (РФ), ученая степень доктора наук	ежемесячно
		9 700,00 рублей		почетное звание «Заслуженный» (РФ), ученая степень кандидата наук	ежемесячно
4.3	Государственной награды (5)	4 800,00 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099	звание Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, орден, медаль	ежемесячно
5.	Надбавка за выслугу лет	4% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы (7), определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы),	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		8% от должностного оклада (ставки)		стаж работы более 10 лет	

			Опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации		
6.	Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год (7), учебный год)	до 100% от должностного оклада (ставки)	Выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- достижение и превышение плановых нормативных показателей работы организации, в которой занят работник;</li> <li>- личный вклад в общие результаты работы организации;</li> <li>- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации среди учащихся, родителей, общественности;</li> <li>- высокий уровень (своевременное и качественное исполнение распоряжений) исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов и т.д.)</li> </ul>	ежеквартально (ежегодно)
		до 100% от должностного оклада (ставки)	наличие трудового договора (соглашения)	состоящих в трудовых отношениях с организацией	по итогам учебного года (8) («День учителя»)

### Примечания

(1). При установлении локальным нормативным актом организации системы оплаты труда работников организаций в установленном законодательством порядке определяются конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий, на основе типовых критериев, предлагаемых для оценивания деятельности работников организации, установленных в строке 1 настоящего приложения, периодичность и порядок выплаты надбавки за интенсивность труда.

(2). Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

(3). Надбавка за специфику работы в организации устанавливается работникам в зависимости от типа и вида организации (классов, групп в организации) и специфики работы от должностного оклада (ставки).

Перечень работников, которым может устанавливаться надбавка за специфику работы в организации, и ее конкретный размер определяется системой оплаты труда работников организаций в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья, с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза, нуждающимися в длительном лечении и др.

(4). Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей.

(5). Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для работников организаций с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

По должностям работников дополнительного профессионального образования, к которым предъявляются требования о наличии соответствующих ученых степеней, надбавки за ученые степени не устанавливаются.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный» (РФ), «Народный» (РФ), государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

(6). Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного пунктом 6 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и педагогических работников учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников организации учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

(7). Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя организации по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации, установленных системой оплаты труда работников организаций.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя организации) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

(8) Премия по итогам учебного года выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией согласно п. 4.9 настоящего Отраслевого положения. Премия устанавливается на количество учебной (преподавательской) нагрузки учителя, но не более чем на 18 часов. Для педагогических работников, не осуществляющих преподавательскую деятельность, служащих и рабочих премия устанавливается по основной должности, но не более чем на ставку от должностного оклада.

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды»

**Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя организаций**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100% от должностного оклада	надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением № 9 к Положению об оплате труда	ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	решение о премировании заместителей руководителя организации за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) принимается руководителем по согласованию с учредителем организации на основании отчета. Отчет должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника, выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя: - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и	- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для развития организации и системы образования Надымского района; - достижение высоких конечных результатов деятельности организации, системы образования Надымского района в результате внедрения новых форм и методов работы; - существенное снижение затрат местного или увеличение доходной части местного бюджета, давших значительный экономический эффект; - большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного, местного значения или масштаба; - иные действия, направленные на результативную деятельность и повышение эффективности управления;	единовременно

			<p>контроль выполнения задания);</p> <p>- необходимость принятия оперативных решений;</p> <p>- срочность работы (задания)</p>	- выполнение особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.8 Положения	
3.	Надбавка за выслугу лет	4% от должностного оклада	<p>надбавка устанавливается при условии достижения определенного Отраслевым положением стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в организациях по профилю деятельности организации, время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда), иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в организации (1)</p>	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		8% от должностного оклада		стаж работы более 10 лет	ежемесячно
4.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	2 400 рублей	надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя организации при наличии	наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно

			ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР		
Почетного звания, ученой степени (2)	12 900 рублей	надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Народный»,	наличие почетного звания «Народный» (РФ), ученой степени доктора наук;	наличие почетного звания «Заслуженный» (РФ), ученой степени кандидата наук	ежемесячно
	9 700 рублей	ученой степени доктора наук; надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук			ежемесячно
Государственной награды (2)	4 800 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099	наличие звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали		ежемесячно
5. Премииальные выплаты по итогам работы (3)	до 20 % от должностного оклада	0	выполнение плановых показателей деятельности организации (плана работы)	выполнено	ежеквартально (ежегодно)
	0			не выполнено	
	до 10 % от должностного оклада	0	Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами	Выполнено	
	0			не выполнено	

		<a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> , <a href="http://www.stat-mon.ru">www.stat-mon.ru</a> ).		
	до 20 % от должностног о оклада	отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности организации, отсутствие предписывающих (не устранённых) замечаний со стороны контролирующих органов	отсутствие замечаний	
	0			
	до 20 % от должностног о оклада	соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в организации документов, обращений, исполнение приказов учредителя	соблюдение установленных сроков	
	0		несоблюдение установленных сроков	
	до 10 % от должностног о оклада	своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	
	до 20 % от должностног о оклада	соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и его заместителя) в определенной для учреждения кратности в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 Положения	соблюдение	
	0		несоблюдение	
	до 100% от должностног о оклада (ставки)	наличие трудового договора (соглашения)	состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией	по итогам учебного года (4) («День учителя»)

**Примечания.**

(1). Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю на основании приказа Департамента образования Надымского района, заместителям руководителя – на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного строкой 3 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет руководителю организации учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для руководителей организации, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних организациях на руководящих должностях.

(2). Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается руководителю, заместителям руководителя в соответствии со строкой 4 настоящего приложения.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.

При наличии у руководителя, заместителя руководителя права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный» (РФ), «Народный» (РФ), государственной награды, надбавка устанавливается по выбору руководителя, заместителя руководителя по одному из оснований.

(3). Премия по итогам работы за период выплачивается заместителям руководителя на основании приказа руководителя организации, руководителю организации – на основании приказа Департамента образования Надымского района, на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя, заместителей руководителя.

(4) Премия по итогам учебного года выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией согласно п. 4.9 настоящего Отраслевого положения. Для руководителей, заместителей руководителя организаций премия устанавливается по основной должности, но не более чем на ставку от должностного оклада.

Приложение №3 к Положению об установлении выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды»

**Целевые показатели эффективности и критерии оценки работы учителей и педагогических работников  
МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды»**

Показатели эффективности МОУ	Параметры	Участие работника в выполнении данного параметра	Критерии	Оценка в баллах
<b>Полнота нормативной базы и её соответствие действующему законодательству</b>	Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательной организации	Системная работа: с сайтом ОО; в автоматизированной системе «Сетевой город. Образование»; системная работа с сайтом <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	да	<b>10</b>
			нет	0
		Регулярная работа классного руководителя и учителя-предметника в автоматизированной системе «Сетевой город. Образование»	да	3
			нет	0
	Осуществление мероприятий (совещаний, конкурсов, бесед, лекций и т.д.) с участием коллектива организации и обучающихся с приглашением представителей надзорных структур (УМВД, прокуратура, следственный комитет, ГИБДД, ПЧ, ОМВД, ГО и ЧС) направленных на: - противодействие коррупции, подтверждённых копиями документов; - профилактику пожарной безопасности; - антитеррористической безопасности; - профилактику безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних; - безопасность дорожного движения (за отчётный период)	Системное ведение отдельной рубрики на сайте; участие в конкурсе за отчётный период	да	<b>10</b>
			нет	0
		Выступление (лекция, беседа) на родительском собрании ( <i>присутствие руководителя обязательно</i> ) за отчётный период	да	5
			нет	0
Оформление тематических информационных стендов; подготовка памяток, буклетов за отчётный период	да	3		
	нет	0		
<b>Обеспечение соответствия нормативным документам</b>	Отсутствие административных протоколов по результатам проверок органов лицензионного контроля и надзора в сфере образования	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации	да	<b>10</b>
		Незначительные замечания	да	7
		Грубые нарушения (несоответствие рабочей	да	0

<b>Обеспечение безопасности</b>	Организация деятельности по охране труда за отчётный период. Системная работа с обучающимися по охране труда	программе)		
		Отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками, отсутствие нарушений инструкции по охране труда, качественное ведение документации по ОТ (без замечаний), дежурство по графику на переменах и во время проведения различных мероприятий, экскурсий и т.д.	да	<b>10</b>
<b>Развитие потенциала образовательной организации</b>	Участие в инновационных и социально-значимых проектах (конкурсных (грантовых) мероприятиях в рамках реализации федеральных, региональных, муниципальных программ; инновационных площадок добровольческого (волонтёрского) движения), подтверждённых копиями выданных документов (за отчётный период)	По факту участия	да	<b>15</b>
			нет	0
	Участие педагогических работников-победителей очных конкурсов, проводимых Минобрнауки России, департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа, Департаментом образования Надымского района (за отчётный период), подтверждённых копиями выданных документов	По факту участия: - участник	да	<b>10</b>
		По факту участия: - член творческой группы по подготовке участника	да	7
<b>Работа по повышению профессионального уровня педагогических работников</b>	Подготовка и проведение региональных или муниципальных конференций, семинаров, мастер-классов и т.д. на базе организации	по факту участия: - организатор	да	<b>10</b>
		по факту участия: - участник	да	5
			нет	0
	Освоение курсов повышения квалификации (по направлению )	144ч	да	<b>10</b>
		108ч	да	7
			нет	0
<b>Достижения обучающихся/воспитанников</b>	Наличие победителей олимпиад, спартакиад в отчётном периоде, подтверждённых копиями выданных документов			
	<u>Очных</u> международного уровня	подтверждённых копиями выданных документов	да	<b>10</b>
			нет	0
<u>Очных</u> всероссийского уровня	подтверждённых копиями выданных	да	8	

		документов	нет	0
	<u>Очных</u> регионального уровня	подтверждённых копиями выданных документов	да	5
			нет	0
	<u>Очных</u> муниципального уровня <u>Очных/Заочных</u> регионального уровня (по направлению Департамента образования Надымского района)	подтверждённых копиями выданных документов	да	3
			нет	0
<b>Удовлетворённость качеством образовательных услуг</b>	Отсутствие жалоб на деятельность организации со стороны обучающихся, их родителей, общественности в адрес учредителя и вышестоящих инстанций за отчётный период	Отсутствие жалоб	да	5
			нет	0
<b>Исполнительская дисциплина</b>	Отсутствие замечаний относительно сроков и качества представленной отчетности и информации по запросам руководителя	Срочное предоставление информации по запросу без нарушения сроков отчетности	да	5
			нет	0
<b>Дополнительные показатели, увеличивающие объём и сложность работы</b>	Содержание оборудованных и используемых в образовательном процессе помещений для разных видов активности, обеспечивающих условия для реализации творческих, интеллектуальных способностей обучающихся: - зимний сад - зона релаксации - развивающие зоны		да	10
			нет	0
	Участие обучающихся в спортивно-массовых, экскурсионных, туристических мероприятиях, сдаче норм ГТО	Организатор мероприятия	да	10
			нет	0
	Участие в деятельности коллегиальных органов управления: - управляющий совет; - первичная профсоюзная организация - комиссия по распределению стимулирующих выплат - психолого-медико-педагогическая комиссия - совет профилактики - методический совет	занятость в деятельности структуры государственно-общественного управления: - председатель	да	10
			занятость в деятельности структуры государственно-общественного управления: - секретарь	да
				нет
	Развитие эффективных форм управленческой деятельности: наличие дополнительных	Реализация программ и индивидуальных проектов:	да	10

	институциональных управленческих программ, не предусмотренных законодательством	- работа с одарёнными детьми; - программа по здоровьезбережению	нет	0
	Выполнение объёмных работ, связанных с ведением локально-нормативных актов ОО; ведение документации по питанию; сопровождение школьного автобуса; ведение больничных листов; ответственные организаторы ГИА в школе; институциональные эксперты по проверке работ; работа в пришкольном оздоровительном лагере и т.п.		да	<b>10</b>
			нет	0
<b>Система воспитания</b>	Реализация программ индивидуального сопровождения для детей с ограниченными возможностями здоровья	Сопровождение детей с ОВЗ	да	<b>5</b>
			нет	0
<b>УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ</b>	<b>НАБРАННОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ</b>	От 20 до 60 = 10% от должностного оклада		
		От 61 до 90 = 20% от должностного оклада		
		От 91 и выше = 30% от должностного оклада		

Приложение №4 к Положению об установлении выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды»

**Целевые показатели эффективности и критерии оценки работы служащих  
МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды»**

Показатели эффективности МОУ	Параметры	Участие работника в выполнении данного параметра	Критерии	Оценка в бал.
Полнота нормативной базы и её соответствие действующему законод-ву	Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательной организации	Системная работа в автоматизированных ЕГИССО; СЗМ «Контур»	да	15
			нет	0
Обеспечение соответствия нормативным документам	Отсутствие административных протоколов по результатам проверок органов лицензионного контроля и надзора в сфере образования	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации	да	15
			нет	0
Обеспечение безопасности	Организация деятельности по охране труда за отчётный период	отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками, отсутствие нарушений инструкции по охране труда	да	10
			нет	0
Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний относительно сроков и качества представленной отчетности и информации по запросам руководителя	Отсутствие замечаний	да	10
			нет	0
Удовлетворённость качеством образовательных услуг	Отсутствие жалоб на деятельность организации со стороны обучающихся, их родителей, общественности в адрес учредителя и вышестоящих инстанций за отчётный период	отсутствие жалоб	да	10
			нет	0
Дополнительные показатели, увеличивающие объём и сложность работы	Участие в деятельности структуры государственно-общественного управления: - первичная профсоюзная организация - комиссия по распределению стимулирующих выплат - комиссия по приемки списанию	занятость в деятельности структуры государственно-общественного управления: - председатель	да	10
			занятость в деятельности структуры государственно-общественного управления: - секретарь	да
	Наличие системы контентной фильтрации		да	5
			нет	0
УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ	<b>НАБРАННОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ</b>	От 15 до 30 = 10% от должностного оклада		
		От 31 до 40 = 20% от должностного оклада		
		От 41 и выше = 30% от должностного оклада		

Приложение №5 к Положению об установлении выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды»

**Карта самооценки деятельности учителей, педагогических работников, служащих  
МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды»  
для определения премии по итогам работ**

ФИО, должность \_\_\_\_\_

Дата составления \_\_\_\_\_

<b>Наименование критерия</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценка в баллах</b>	<b>Степень участие работника в выполнении данного параметра</b>
Отсутствие замечаний проверяющих служб и контролирующих органов	да нет	10 0	
Сохранность материально-технической базы и систематическая работа с интерактивным оборудованием	да нет	15 0	
Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, поручений)	да нет	25 0	
Личный вклад в общие результаты работы организации (организация и активное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации среди учащихся, родителей, общественности)	да нет	30 0	
Выполнение работ при условии отсутствия дополнительных, административных или ученических отпусках; периода временной нетрудоспособности	да нет	20 0	
<b>Итого</b>			
<b>Условия осуществления премии по итогам работ</b>		1 балл = 1% от должностного оклада (ставки)	

Подпись работника \_\_\_\_\_

Приложение №6 к Положению об установлении выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды»

**Карта самооценки деятельности административно-управленческого персонала МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды» для определения премии по итогам работ**

ФИО, должность \_\_\_\_\_

Дата составления \_\_\_\_\_

Наименование критерия	Критерии	Оценка в баллах	Степень участие работника в выполнении данного параметра
Выполнение плановых показателей деятельности учреждения (плана работы)	да нет	20 0	
Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> , <a href="http://www.stat-mon.ru">www.stat-mon.ru</a> )	да нет	10 0	
Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности организации, отсутствие предписывающих (не устранимых) замечаний со стороны контролирующих органов	да нет	20 0	
Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в организации документов, обращений, исполнение приказов учредителя	да нет	20 0	
Своевременность предоставления бухгалтерской, статистической и иной отчётности в установленные сроки, а также их качество	да нет	10 0	
Соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя и его заместителей) в определённой для учреждения кратности в соответствии с пунктами 5.3., 5.4. Отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации муниципального образования Надымский район, утверждённым постановлением Администрации муниципального образования Надымский район от 08.08.2018 №333.	да нет	20 0	
<b>Итого</b>			
<b>Условия осуществления премии по итогам работ</b>	1 балл = 1% от должностного оклада (ставки)		

Подпись работника \_\_\_\_\_

Приложение №7 к Положению об установлении выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды»

### МОНИТОРИНГОВАЯ КАРТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ФИО, должность \_\_\_\_\_

Дата составления \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели по критерию	Параметры	Индикаторы	Условия	Оценка в баллах	Самооценка работника (краткий отчёт о проделанной работе)
1	<b>Полнота нормативной базы и ее соответствие действующему законодательству</b>	Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательной организации	Системная работа: с сайтом ОО; в автоматизированной системе «Сетевой город. Образование»; системная работа с сайтом <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	да	<b>10</b>	
				нет	0	
			Регулярная работа классного руководителя и учителя-предметника в автоматизированной системе «Сетевой город. Образование»	да	3	
				нет	0	
		Осуществление мероприятий (совещаний, конкурсов, бесед, лекций и т.д.) с участием коллектива организации и обучающихся с приглашением представителей надзорных структур (УМВД, прокуратура, следственный комитет, ГИБДД, ПЧ, ОМВД, ГО и ЧС) направленных на: - противодействие коррупции, подтверждённых копиями документов;	Системное ведение отдельной рубрики на сайте; участие в конкурсе за отчётный период	да	<b>10</b>	
				нет	0	
			Выступление (лекция, беседа) на родительском собрании ( <i>присутствие руководителя обязательно</i> ) за отчётный период	да	5	
				нет	0	
Оформление тематических информационных стендов;	да	3				

		- профилактику пожарной безопасности; - антитеррористической безопасности; - профилактику безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних; - безопасность дорожного движения (за отчётный период)	подготовка памяток, буклетов за отчётный период	нет	0	
2	<b>Обеспечение соответствия нормативным документам</b>	Отсутствие административных протоколов по результатам проверок органов лицензионного контроля и надзора в сфере образования	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации (планы, программы)	да	10	
			Незначительные замечания	да	7	
			Грубые нарушения (несоответствие планов рабочей программе, несоответствие программы)	да	0	
3	<b>Обеспечение безопасности</b>	Организация деятельности по охране труда за отчётный период	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками, отсутствие нарушений инструкции по охране труда, качественное ведение документации, дежурство во время перемен и т.д	да	5	
				нет	0	
4	<b>Развитие потенциала образовательной организации</b>	Участие в инновационных и социально-значимых проектах (конкурсных (грантовых) мероприятиях в рамках реализации федеральных, региональных, муниципальных программ; инновационных площадок добровольческого (волонтёрского) движения), подтверждённых копиями выданных документов (за отчётный период)	По факту участия	да	15	
				нет	0	

		Участие педагогических работников-победителей очных конкурсов, проводимых Минобрнауки России, департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа, Департаментом образования Надымского района (за отчётный период), подтверждённых копиями выданных документов	По факту участия: - участник	да	<b>10</b>	
			По факту участия: - член творческой группы по подготовке участника	да	7	
				нет	0	
5	<b>Работа по повышению профессионального уровня педагогических работников</b>	Подготовка и проведение региональных или муниципальных конференций, семинаров, мастер-классов и т.д. на базе организации	по факту участия: - организатор	да	<b>10</b>	
			по факту участия: - участник	да	5	
				нет	0	
		Освоение курсов повышения квалификации (по направлению )	144ч	да	<b>10</b>	
			108ч	да	7	
				нет	0	
6	<b>Достижения обучающихся/воспитанников</b>	Наличие победителей олимпиад, спартакиад в отчётном периоде, подтверждённых копиями выданных документов				
		<u>Очных</u> международного уровня	подтверждённых копиями выданных документов	да	<b>10</b>	
				нет	0	
		<u>Очных</u> всероссийского уровня	подтверждённых копиями выданных документов	да	8	
				нет	0	
		<u>Очных</u> регионального уровня	подтверждённых копиями выданных документов	да	5	
				нет	0	
<u>Очных</u> муниципального уровня <u>Очных/Заочных</u> регионального уровня (по направлению Департамента образования Надымского района)	подтверждённых копиями выданных документов	да	3			
		нет	0			
7	<b>Удовлетворённость качеством образовательных услуг</b>	Отсутствие жалоб на деятельность организации со стороны обучающихся, их родителей, общественности в адрес учредителя и вышестоящих инстанций за отчётный период	Отсутствие жалоб	да	<b>5</b>	
				нет	0	
8	<b>Исполнительская</b>	Отсутствие замечаний относительно	Срочное предоставление	да	5	

	<b>дисциплина</b>	сроков и качества представленной отчетности и информации по запросам руководителя	информации по запросу без нарушения сроков отчётности	нет	0	
9	<b>Дополнительные показатели, увеличивающие объём и сложность работы</b>	Содержание оборудованных и используемых в образовательном процессе помещений для разных видов активности, обеспечивающих условия для реализации творческих, интеллектуальных способностей обучающихся: - зимний сад - зона релаксации - развивающие зоны		да	10	
				нет	0	
		Участие обучающихся в спортивно-массовых, экскурсионных, туристических мероприятиях, сдаче норм ГТО	Организатор мероприятия	да	10	
				нет	0	
		Участие в деятельности коллегиальных органов управления: - управляющий совет; - первичная профсоюзная организация - комиссия по распределению стимулирующих выплат - психолого-медико-педагогическая комиссия - совет профилактики - методический совет	занятость в деятельности структуры государственного управления: - председатель	да	10	
				занятость в деятельности структуры государственного управления: - секретарь	да	
					нет	0
				Развитие эффективных форм управленческой деятельности: наличие дополнительных институциональных управленческих программ, не предусмотренных законодательством	Реализация программ и индивидуальных проектов: - работа с одарёнными детьми; - программа по здоровьезбережению	да
нет	0					

		Выполнение объёмных работ, связанных с ведением локально-нормативных актов ОО; ведение документации по питанию; сопровождение школьного автобуса; ведение больничных листов; ответственные организаторы ГИА в школе; институциональные эксперты по проверке работ; работа в пришкольном оздоровительном лагере и т.п.		Да	10	
				нет	0	
10	<b>Система воспитания</b>	Реализация программ индивидуального сопровождения для детей с ограниченными возможностями здоровья	Сопровождение детей с ОВЗ	да	5	
				нет	0	
			<b>ИТОГО</b>			
<b>УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ</b>			<b>НАБРАННОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ</b>		<b>От 20 до 60 = 10%</b> от должностного оклада	
					<b>От 61 до 90 = 20%</b> от должностного оклада	
					<b>От 91 и выше = 30%</b> от должностного оклада	

Подпись работника

Приложение №8 к Положению об установлении выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды»

**Мониторинговая карта деятельности служащих  
МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды»**

ФИО, должность \_\_\_\_\_

Дата составления \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели по критерию	Параметры	Индикаторы	Условия	Оценка в баллах	Самооценка работника (краткий отчёт о проделанной работе)
1	<b>Полнота нормативной базы и её соответствие действующему законодательству</b>	Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательной организации	Системная работа в автоматизированных ЕГИССО; СЗМ «Контур»	да	15	
				нет	0	
2	<b>Обеспечение соответствия нормативным документам</b>	Отсутствие административных протоколов по результатам проверок органов лицензионного контроля и надзора в сфере образования	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации	да	15	
				нет	0	
3	<b>Обеспечение безопасности</b>	Организация деятельности по охране труда за отчётный период	отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками, отсутствие нарушений инструкции по охране труда	да	10	
				нет	0	
4	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Отсутствие замечаний относительно сроков и качества представленной отчетности и информации по запросам руководителя		да	10	
				нет	0	
5	<b>Удовлетворённость качеством образовательных услуг</b>	Отсутствие жалоб на деятельность организации со стороны обучающихся, их родителей, общественности в адрес учредителя и вышестоящих	отсутствие жалоб	да	10	
				нет	0	

		инстанций за отчётный период				
6	Дополнительные показатели, увеличивающие объём и сложность работы	Участие в деятельности структуры государственно-общественного управления: - первичная профсоюзная организация - комиссия по распределению стимулирующих выплат - комиссия по приемки списанию	занятость в деятельности структуры государственно-общественного управления: - председатель	да	10	
			занятость в деятельности структуры государственно-общественного управления: - секретарь	да	5	
7		Наличие системы контентной фильтрации		да	5	
				нет	0	
				нет	0	
8	УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ	НАБРАННОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ	От 20 до 35 = 10% от должностного оклада			
			От 36 до 50 = 20% от должностного оклада			
			От 51 и выше = 30% от должностного оклада			

Подпись работника

Приложение №9 к Положению об установлении выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды»

**Мониторинговая карта деятельности заместителей руководителя  
МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды»**

ФИО, должность \_\_\_\_\_

Дата составления \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели по критерию	Параметры	Индикаторы	Условия	Оценка в баллах	Самооценка работника (краткий отчёт о проделанной работе)
1	<b>Полнота нормативной базы и её соответствие действующему законодательству</b>	Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательной организации	да нет	до 10 0		
		Осуществление мероприятий (совещаний, конкурсов, бесед, лекций и т.д.) с участием коллектива организации и обучающихся с приглашением представителей надзорных структур (УМВД, прокуратура, следственный комитет) направленных на противодействие коррупции, подтверждённых копиями документов (за отчётный период)	да нет	до 20 0		
2	<b>Обеспечение безопасности и соответствии нормативным документам</b>	Отсутствие административных протоколов по результатам проверок органов лицензионного контроля и надзора в сфере образования	да нет	до 15 0		
		Организация деятельности по охране труда за отчётный период (отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине организации)	да нет	до 10 0		
3	<b>Кадровый потенциал</b>	Удельный вес педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию, к общей численности педагогических работников (без учёта внешних совместителей) в диапазоне от 75% до 100%	да нет	до 15 0		

4	<b>Эффективное управление коллективом сотрудников</b>	Отсутствие жалоб работников по организации работы, направленных в адрес учредителя и других вышестоящих инстанций, и в ходе рассмотрения признанных обоснованными	да нет	до 10 0		
5	<b>Развитие потенциала образовательной организации</b>	Участие в инновационных и социально-значимых проектах (конкурсных (грантовых) мероприятиях в рамках реализации федеральных, региональных, муниципальных программ; в независимой оценке качества условий оказания услуг, в работе инновационных площадок подтверждённых копиями выданных документов (за отчётный период)	да нет	до 15 0		
		Наличие педагогических работников-победителей очных конкурсов, проводимых Минобрнауки России, департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа, Департаментом образования Надымского района (за отчётный период), подтверждённых копиями выданных документов	да нет	до 10 0		
6	<b>Система воспитания</b>	Отсутствие совершённых преступлений и правонарушений несовершеннолетними по данным органов УВД	да нет	до 10 0		
		Доля детей, охваченных мероприятиями по оказанию психологической и психолого-педагогической помощи, в диапазоне 97% и более	да нет	до 50 0		
7	<b>Работа по повышению профессионального уровня педагогических работников</b>	Подготовка и проведение региональных муниципальных конференций, семинаров, мастер-классов и т.д. на базе организации (за отчётный период)	да нет	до 10 0		
8	<b>Достижения обучающихся/воспитанников</b>	Наличие победителей очных олимпиад, спартакиад всероссийского, международного, регионального и муниципального уровней (за наличие в отчётном периоде)	международног оуровня, всероссийского уровня, регионального уровня муниципальног о уровня	До 10		
				До 8		
				До 5		
				До 3		

			нет	0		
9	<b>Удовлетворённость качеством образовательных услуг</b>	Отсутствие жалоб на деятельность организации со стороны обучающихся, их родителей, общественности в адрес учредителя и вышестоящих инстанций за отчётный период	да нет	до 10 0		
10	<b>Исполнение бюджетных средств</b>	Достижение количественных показателей выполнения муниципального задания (в соответствии с плановыми показателями, установленными муниципальным заданием)	да нет	до 10 0		
		Исполнение ПФХД за отчётный период	да нет	до 10 0		
11	<b>Обеспечение целевого и эффективного использования бюджетных средств</b>	Отсутствие нарушений и замечаний, выявленных в ходе проверок и ревизий контролирующих финансовых органов за отчётный период	да нет	до 10 0		
12	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Отсутствие замечаний относительно сроков и качества представленной отчётности и информации по запросам учредителя	да нет	до 10 0		
13	<b>УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ</b>	<b>НАБРАННОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ</b>	от 311 до 315 = 50% от должностного оклада			
			от 310 до 290 = 40% от должностного оклада			
			от 291 до 245 = 30% от должностного оклада			
			от 246 до 185 = 20% от должностного оклада			
			от 186 до 140 = 10% от должностного оклада			

Подпись работника