

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Лицей»

«»
А.В. Гаража
«» г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Лицей»

«»
О.И. Морозенко
«» г.



Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей»

1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение вводится в целях стимулирования работников МБОУ «Лицей» (далее – Учреждение) к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу.

Положение направлено на реализацию постановления администрации города Нижневартовска от 24.05.2024 № 413 "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города" (вместе с "Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города") (с изменениями), а также положений, закрепленных в Трудовом кодексе Российской Федерации и иных нормативных правовых актах.

При оценке эффективности работы различных категорий работников учреждения решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (в учреждении создана соответствующая комиссия с участием представительного органа работников).

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

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

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

1.4. Положение предназначено способствовать решению следующих задач:

- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;
- закрепление кадров в учреждении, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;
- соблюдение интересов работников и Работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.5. Основанием для возникновения у работника права на получение стимулирующей является выполнение установленных показателей и условий премирования. Выполнение показателей определяется в соответствии с приложениями к настоящему Положению (в зависимости от вида стимулирующей выплаты).

Информация о выполнении показателей для премирования за соответствующий период представляется в комиссию по распределению стимулирующих выплат.

1.6. В соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ «Лицей», работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

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

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

2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок один год. Критерии и параметры выплаты за интенсивность и высокие результаты отображены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника с учетом положений содержащихся в Положении о системе оплаты труда работников МБОУ «Лицей», и устанавливается приказом руководителя учреждения.

2.4. Размер стимулирующих выплат работнику учреждения снижается (лишается) в период их действия на основании приказа учреждения по представлению заместителей руководителя, в котором изложен факт, являющийся основанием для снижения (лишения) выплат работнику.

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

№ п/п	Показатель	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	2% в случае не применения дисциплинарного взыскания; 5% в случае применения

2	Несвоевременное выполнение планов работы, постановления, распоряжений, решений, поручений, приказов	дисциплинарного взыскания; 10 % выговор
3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, предоставление не достоверной информации	
4	Несоблюдение трудовой дисциплины, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	
5	Обоснованные жалобы со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей) по факту некачественного предоставления образовательных услуг	

3. Выплата за качество выполняемых работ

3.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

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

3.3. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится один раз в год на основании приказа руководителя учреждения по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (приложение № 2 к настоящему Положению).

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (приложение № 3 к настоящему Положению).

Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением и выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

4. Выплата по итогам работы за месяц, год

4.1. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с приказом руководителя учреждения.

4.2. Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника по основному месту работы и основной занимаемой ставки (должности).

4.3. Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемому учреждением.

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

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

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

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

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

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

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

4.8. Перечень показателей и условий для премирования работников:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за год

N п/п	Наименование показателя	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	2% в случае не применения дисциплинарного взыскания;
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	5% в случае применения дисциплинарного взыскания;
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	10 % выговор
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	

5. Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам

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

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

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

6. Размеры стимулирующих выплат

N п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10 000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5 000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	

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

			показателями эффективности деятельности	
1.3.	Выплата по итогам работы за месяц	0% - 10%	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работников функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.4.	Выплата по итогам работы за год	0 - 2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работников функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения	один раз в год

1. Критерии интенсивности и высоких результатов работы специалистов, служащих, рабочих, прочих специалистов

Показатели	Индикатор	% от должностного оклада
1. Интенсивность труда, связанная с большим объемом работ	Наличие/отсутствие	5
2. Высокое качество, своевременность и оперативность выполнения заданий	Наличие/отсутствие	5
3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации	Наличие/отсутствие	5
4. Достижение целевых показателей по дорожной карте	Достижение/ не достижение	10
5. Качественное исполнение и своевременная сдача отчетов в вышестоящие органы без нарушения сроков сдачи: -Ежемесячных -Ежеквартальных -Годовых	не менее 3	10
6. Исполнение плана Финансово-хозяйственной деятельности	Не менее 90%	10
7. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налогам, сборам и взносам	Наличие/отсутствие	10
8. Работа с арендаторами	Наличие/отсутствие	10
9. Электронный документооборот по школьному питанию (работа с банками, родителями, классными руководителями).	Наличие/отсутствие	10
10. Системное ведение сайтов «АИС мониторинг Югра», мониторинг заработной платы педагогических работников муниципальных образовательных организаций, качественное ведение и своевременная отправка электронных документов с про активными выплатами в СФР	Наличие/отсутствие	10
11. Своевременная и качественная инвентаризация материальных ценностей	не реже 1 раз в год	10
12. Ведение дел по воинскому учету	Наличие/отсутствие	5
13. Организация финиширования СЭП	Наличие/отсутствие	5
14. Организация работы с ПФР	Наличие/отсутствие	5
15. Отсутствие несчастных случаев с работниками ОУ	Наличие/отсутствие	5
16. Работа с сайтами отчетности и автоматизированными системами учащихся	Наличие/отсутствие	25

17. Отсутствие замечаний со стороны администрации, конфликтных ситуаций, жалоб	Наличие/отсутствие	10
18. Разработка локальных нормативных актов	Не менее 1	5
19. Доля закупок, размещенных в единой информационной системе, у субъектов малого предпринимательства и социально-ориентированных некоммерческих организаций	60% и более совокупного годового объема закупок	20
20. Увеличение доли закупок, (размещенных конкурентными способами)	10 и более	10
21. Бесперебойная работа технических средств обучения (ТСО)	Наличие/отсутствие	20
22. Соблюдение порядка на закрепленной территории, содержание помещения (санитарно-гигиенические требования)	Наличие/отсутствие	25
23. Тиражирование документов по запросам	Наличие/отсутствие	10
24. Подготовка срочной информации по запросам сторонних организаций	Наличие/отсутствие	10
25. Системность и интенсивность организации архива	Наличие/отсутствие	5
26. Исполнение обязанностей оператора персональных данных	Наличие/отсутствие	5
27. Оказание помощи в проведение мероприятий различных уровней на базе ОУ	Наличие/отсутствие	5
28. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	Наличие/отсутствие	30
29. Обеспечение целостности материального фонда	Наличие/отсутствие	10
30. Организация тематических выставок	Наличие/отсутствие	5
Итого		Не более 50%

Приложение № 2
к положению о порядке и условиях
выплат стимулирующего характера
работников МБОУ «Лицей»

Карта оценки качества выполняемых работ учителя за _____ учебный год

(Ф.И.О. учителя)

Направление	Показатель эффективности деятельности учителя		Процент	Полученный процент
1. Реализация программ, направленных на работу с одаренными обучающимися	1.1. Подготовка к олимпиадам и другим мероприятиям, организованным по приказу департамента образования администрации города Нижневартовска, департамента ХМАО-Югры.	Участие в подготовке от 1-го и более мероприятий/ отсутствие подготовки	2% 0%	
	1.2. Наличие призеров и победителей: - муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников, без учета призового места, количества, разделения предметов; - в муниципальных и региональных мероприятиях, организованных по приказу Департамента образования администрации города Нижневартовска, департамента ХМАО-Югры.	Наличие призеров и победителей от 1-го и более чел. / отсутствие призеров и победителей	3% 0%	
2. Обеспечение высокого качества обучения	2. Достижение среднего балла ОГЭ, ЕГЭ выше среднего балла по региону. * Информацию предоставляет заместитель директора по УВР.	Соответствует среднему показателю / Выше среднего показателя	0% 2%	
3. Соответствие деятельности учителя требованиям законодательства в сфере образования	3. Отсутствие обоснованных замечаний (взысканий) со стороны администрации по исполнению должностных обязанностей учителя. *Информацию предоставляет специалист отдела кадров.	Отсутствие / наличие	3% 0%	
Всего				

Подписи:

Председатель комиссии _____

Учитель _____

Карта оценки качества выполняемых работ заместителя директора,
непосредственно связанного с педагогической и воспитательной работой,
за _____ уч. год Ф.И.О. _____

№ п/п	Направление деятельности	Показатель эффективности деятельности заместителя директора	Критерий	Установлен ный размер (%)	Набранный размер (%)
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	Предписания надзорных органов; обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений *Информацию предоставляет специалист отдела кадров.	отсутствие / наличие	5 / 0	
2.	Эффективное использование ресурсов. Создание организационных условий для образовательной деятельности.	Создание условий для проведения на базе учреждения мероприятий муниципальной системы образования (олимпиады, конференции, ГИА (рук. ППЭ, член ГЭК) и др.)	наличие 1 и более проведенных мероприятий/ отсутствие мероприятий	5 0	
3.	Реализация мероприятий по привлечению и закреплению молодых педагогических работников в образовательной организации	Наличие в образовательной организации программы наставничества. Организация форм наставничества «учитель - учитель», «учитель - ученик», «ученик - ученик»	Наличие программы и сопровождающих документов / отсутствие программы и сопровождающих документов	5 0	
4.	Реализация программ по сохранению, укреплению здоровья и обеспечению безопасности жизнедеятельности обучающихся	Разработка и реализация программ по сохранению, укреплению здоровья и обеспечению безопасности жизнедеятельности обучающихся (программы, анализ реализации)	наличие программ, анализа реализации/ отсутствие программ, анализа реализации	5 0	
	Всего				

Дата:

Подпись:

Председатель комиссии _____

Заместитель директора _____

Карта оценки качества выполняемых работ социального педагога

за 2023-2024 учебный год _____ (Ф.И.О.) _____

Направление	Показатель эффективности деятельности учителя	Критерии	Процент	Полученный процент
1. Качество и общедоступность общего образования	1.1. Работа по организации посещаемости учащимися уроков (без учета уважительных причин).	От 5 и более До 5	2% 0%	
	1.2. Снижение количества обучающихся, в отношении которых проводится индивидуальная профилактическая работа (в сравнении с показателем предыдущего учебного года)	Снижение количества Увеличение количества	2% 0%	
2. Взаимодействие с семьями и внешними службами	2.1. Посещение семей, состоящих на различных видах учета совместно с инспекторами ОДН ОП.	Менее 2 посещений 3 и более	0% 2%	
	2.2. Эффективная работа со службами профилактики (опека, КДН и ЗП, УМВД России по г. Нижневартовску, БУ-ХМАО-Югры «Нижневартовский центр помощи семье и детям» и т.д.).	Менее 3-х запросов 4 и более	0% 2%	
3. Уровень коммуникативной культуры	3.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с коллегами, обучающимися и родителями (законными представителями). Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие Наличие	2% 0%	
Всего				

Подписи:
Председатель комиссии _____
Социальный педагог _____

Карта оценки качества выполняемых работ педагога-психолога

за _____ учебный год (Ф.И.О.) _____

Направление	Показатель эффективности деятельности учителя	Критерии	Процент	Полученный %
1. Динамика показателей заложенных в психологическом мониторинге сопровождения образовательного процесса.	1.1. Наличие положительной динамики показателей заложенных в психологическом мониторинге сопровождения образовательного процесса.	Положительная динамика	2%	
		Отсутствие динамики или на прежнем уровне	0%	
2. Взаимодействие с семьями и внешними службами	2.1. Посещение семей, состоящих на различных видах учета совместно с инспекторами ОДН ОП. 2.2. Эффективная работа со службами профилактики (опека, КДН и ЗП, УМВД России по г. Нижневартовску, БУ-ХМАО-Югры «Нижневартовский центр помощи семье и детям» и т.д.) и общественными объединениями («Город без наркотиков»)	Менее 2 посещений	0%	
		3 и более	2%	
3. Уровень коммуникативной культуры	3.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с коллегами, обучающимися и родителями (законными представителями). Отсутствие обоснованных жалоб	Менее 3-х запросов/мероприятий	0%	
		4 и более	2%	
4. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	4.1. Количество тренинговых мероприятий по снятию тревожности в предэкзаменационную сессию.	Отсутствие	2%	
		Наличие	0%	
Всего		Менее 2	0%	
		3 и более	2%	

Подписи:

Председатель комиссии _____

Педагог-психолог _____

Приложение № 2
к положению о порядке и условиях
выплат стимулирующего характера
работников МБОУ «Лицей»

Карта оценки качества выполняемых работ педагога-организатора

за _____ учебный год (Ф.И.О.) _____

Направление	Показатель эффективности деятельности учителя	Критерии	Процент	Полученный процент
1.Реализация индивидуальных учебных планов обучающихся	1.1. Ведение индивидуальных карт занятости по внеурочной деятельности обучающихся, ПФДО, Культурный дневник	Показатель 90% от общего числа обучающихся портала системы ПФДО	2%	
		Показатель менее 90%	0%	
2. Взаимодействие с семьями и внешними службами	2.1.Эффективная работа со службами профилактики (опека, КДН и ЗП, УМВД России по г. Нижневартовску, БУ-ХМАО-Югры «Нижневартовский центр помощи семье и детям» и т.д.).	Менее 3-х запросов	0%	
		4 и более	2%	
3. Уровень коммуникативной культуры	3.1.Уровень коммуникативной культуры при общении с коллегами, обучающимися и родителями (законными представителями). Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие	2%	
		Наличие	0%	
4.Развитие кадрового потенциала	4.1. Диссеминация опыта образовательной деятельности (РМЦ, ГМО, ГМС, конференции – очное и дистанционное участие, выступления, мастер-классы, заседания круглых столов)	2 и более выступлений	2%	
		Отсутствие	0%	
	4.2. Участие педагога в работе экспертных комиссий, жюри, творческих групп, созданных по приказу Департамента образования	2 и более участия	2%	
		Отсутствие	0%	
Всего				

Подписи: Председатель комиссии _____
Педагог-организатор _____

Приложение № 2

к положению о порядке и условиях
выплат стимулирующего характера
работников МБОУ «Лицей»

Показатели и критерии качества выполняемой работы заместителей директора, работа которых не связана с педагогической деятельностью.

Главный бухгалтер, заместитель директора		
Показатели	Индикаторы	% от должностного оклада
Выполнение требований действующего законодательства	Исполнение/ не исполнение	10
Исполнение плана ФХД	Не менее 90%	10
Разработка локальных нормативных актов	Не менее 1	5
Исполнение муниципального задания	Не менее 95%	10
Привлечение, эффективное использование внебюджетных средств	Использование/ не использование	10
Отсутствие предписаний, штрафов, замечаний по итогам проверок	Наличие/отсутствие	10
Обеспечение экономии использования материальных ресурсов	Наличие/отсутствие	10
Заключение договоров, необходимых для функционирования учреждения	Не менее 5	10
Работа с подрядчиками в соответствии с заключенными договорами	Наличие/отсутствие	10
Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ	Наличие/отсутствие	5
Бесперебойная работа систем пожарной безопасности	Наличие/отсутствие	10
Результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	Наличие/отсутствие	10
Достижение целевых показателей средней заработной платы	Наличие/отсутствие	10
Соблюдение норм трудовой дисциплины, исполнение должностных обязанностей	Исполнение/ не исполнение	5
Обеспечение и размещение на сайте bys.gov.ru (размещение всех бухгалтерских отчетов, муниципального задания, актов проверок, и другой информации по учреждению).	Обеспечение/ не обеспечение	20
Подготовка срочной информации по запросам сторонних организаций	Исполнение/ не исполнение	10
Качественное исполнение и своевременная сдача отчетов в вышестоящие органы без нарушения сроков сдачи: -Ежемесячных -Ежеквартальных -Годовых	Не менее 3	10
Итого		

**Перечень разовых выплат за качество выполняемых работ, единовременная (разовая)
стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении работ**

1. Подготовка победителей и призеров олимпиад (кроме ВсОШ), конкурсов, смотров, выставок, фестивалей, форумов, слетов спортивно-оздоровительной, культурно-массовой, добровольческой, социальной направленности:
Муниципальный уровень – 3000 руб.
Региональный уровень – 4000 руб.
Всероссийский уровень – 5000 руб.
2. Подготовка победителей и призеров регионального этапа всероссийской олимпиады школьников:
Победитель – 7000 руб.
Призер – 5000 руб.
3. Организация подготовки и проведение мероприятий регионального, всероссийского уровней: конкурсов, смотров, выставок, фестивалей, акций спортивно-оздоровительной, культурно-массовой, добровольческой, социальной направленности.
Региональный уровень – 4000 руб.
Всероссийский уровень – 5000 руб.
4. Организация мероприятий в рамках социального партнерства с учреждениями культуры, спорта, образования- 3000 руб.
5. Ведение официальной страницы МБОУ «Лицей» в социальной сети «ВКонтакте» (освещение значимых мероприятий) – 3000 руб.
6. Работа в пункте проведения ГИА в качестве технического специалиста – 5000 руб.
7. Подготовка и настройка компьютерного модуля и печать аттестатов об основном общем образовании и среднем общем образовании, заполнение книги учета и выдачи аттестатов об основном общем образовании и среднем общем образовании, внесение данных в систему ФИС ФРДО – 5000 руб.
8. Подготовка выпускников, набравших на едином государственном экзамене 100 баллов – 10000 руб. за каждого обучающегося.
9. Проведение восстановительно-ремонтных работ особой сложности:
10. Оштукатуривание и покраска стен – 3000 руб.
11. Оштукатуривание и покраска потолков – 5000 руб.
12. Замена линолеума – 5000 руб.
13. Замена и укладка плитки – 5000 руб.



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ГОРОД ОКРУЖНОГО ЗНАЧЕНИЯ НИЖНЕВАРТОВСК
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЛИЦЕЙ»**

П Р И К А З

05.06.2024

336/1

О разработке и утверждении Положений
«Об установлении системы оплаты труда
работников», «О порядке и условиях выплат
стимулирующего характера»

На основании постановления администрации города № 413 от 24.05.2024 г. «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города;

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, 53 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", руководствуясь приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13.11.2023 №27-нп "Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры", в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города:

1. Разработать и утвердить Положения «Об установлении системы оплаты труда работников», «О порядке и условиях выплат стимулирующего характера» в срок до 20.06.2024 г.;

2. Ввести в действие Положения «Об установлении системы оплаты труда работников», «О порядке и условиях выплат стимулирующего характера» с 02.09.2024г.

3. Признать утратившими силу Положения «О порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам МБОУ «Лицей», «О системе оплаты труда работников МБОУ «Лицей» с момента вступления в силу новых Положений.

4. Инженеру Скорюпину Д.М. разместить Положения на официальном сайте МБОУ «Лицей».

5. Специалисту отдела кадров А.С. Салимгареевой обеспечить осуществление организационных мероприятий по ознакомлению работников МБОУ «Лицей» с настоящим приказом под подпись.

6. Бухгалтеру Белоглазовой Н.А. при расчете заработной платы руководствоваться внесенными изменениями.

7. Главному бухгалтеру Л.В. Никоновой обеспечить исполнение настоящего приказа и надлежащий контроль за начислением оплаты труда и осуществления всех выплат работникам с учетом внесенных изменений.

8. Приказ вступает в силу с даты его издания.


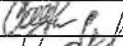
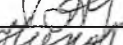
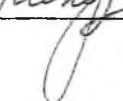
9. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Директор



О.И. Морозенко

С приказом ознакомлены:

 Д.М. Скорюпин
 А.В. Салимгареева
 Н.А. Белоглазова
 Л.В. Никонова