

Российская Федерация
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра
Тюменская область, г. Сургут
КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА-ЮГРЫ
**«СУРГУТСКАЯ ШКОЛА ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»**

ПРИКАЗ

09.01.2018

№3

О внесении изменений в приказ казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югра «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» от 29.06.2017 № 324 «Об утверждении Положения об оплате труда работников КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

На основании приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21.12.2017 № 16-нп «О внесении изменений в приложения 1,2 к приказу Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 02.03.2017 года №3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций ХМАО-Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики ХМАО-Югры»

ПРИКАЗЫВАЮ:

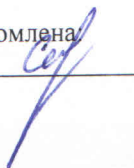
1. Внести в приказ от 29.06.2017 № 324 «Об утверждении Положения об оплате труда работников КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» изменения согласно приложению №1.
2. Изменения в Положение об оплате труда, утвержденное пунктом 1 настоящего приказа, вступает в силу с 1 января 2018 года.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



С.Н. Ивина

С приказом ознакомлена
Саломатова Е.В.



ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и премировании работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

1. Раздел I «Общие положения» п. 1.4. цифры «6050» заменить «6150» .
2. Раздел II «Основные условия оплаты труда работников организации» п.2.15 таблицу 9 изложить в следующей редакции:

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,05
Уровень 2	0,85
Уровень 3	0,35

3. п.2.16 Таблицу 10 изложить в следующей редакции:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,023	1,054	1,074	1,1	1,125	1,151	1,177	1,202	1,228	1,253

4. Раздел IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» изложить в следующей редакции:

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

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

4.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

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	0% - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (кроме педагогических работников), служащим, рабочим 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% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере (10 тыс.рублей)	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 фонда оплаты труда	надлежащее исполнение	1 раз в квартал

		работника	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	
1.3.2.	за год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год

4.3. При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников). Результаты анализа и оценки объективности представленных результатов деятельности работников (анализ руководителя методического объединения, портфолио педагога, представление на сотрудника административного совета, служебные записки) рассматриваются Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия). Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива. В состав комиссии могут быть назначены заместители директора школы, руководители методических объединений, члены профсоюзного комитета, члены Управляющего Совета и другие работники школы. Всего комиссия состоит из семи человек.

Решение Комиссии оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается приказ руководителя организации. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат.

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

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

4.4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается *специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим, рабочим*. Размер выплаты определяется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников согласно *Приложению 1* к настоящему приказу.

4.4.2. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, по основной занимаемой должности, в размере не более 100%.

4.4.3. По итогам заседания Комиссия устанавливает размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, заносит в протокол, на основании которого издается приказ директора.

4.4.4. Выплата устанавливается на один год (с 1 сентября по 31 августа).

4.4.5. Вновь принятым сотрудникам выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок 1 год не менее 15% от должностного оклада или тарифной ставки работника, по основной занимаемой должности, с даты приема на работу.

В случае истечения годового срока установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы со дня приема впервые принятому сотруднику до срока установления выплаты на общих основаниях согласно п.4.4.2 – п.4.4.4. настоящего положения. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы сохраняется на период до 31 августа следующего года, но на период не более 6 месяцев.

4.4.6. В случае применения к сотруднику дисциплинарного взыскания в виде выговора, вынесенного в установленном порядке, выплата за интенсивность и высокие результаты работы приостанавливается до момента снятия взыскания.

В случае применения к сотруднику дисциплинарного взыскания в виде замечания, вынесенного в установленном порядке выплата за интенсивность и высокие результаты работы снижается на 50% до момента снятия

взыскания.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам. Размер выплаты определяется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников согласно *Приложению 2* к настоящему приказу, на основании требований, установленных Департаментом.

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.

4.5.1. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается отдельно для каждой категории работников в процентах от должностного оклада, по основной занимаемой должности, в размере не более 100%.

4.5.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на 1 год (с 1 сентября по 31 августа) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

4.5.3. По итогам заседания Комиссия устанавливает размер выплаты за качество выполняемых работ, заносит в протокол, на основании которого издается приказ директора.

4.5.4. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% от должностного оклада по основной занимаемой должности на срок 1 год, с даты приема на работу.

В случае истечения годового срока установления выплаты за качество выполняемых работ со дня приема впервые принятому сотруднику до срока установления выплаты на общих основаниях согласно п.4.5.1 - 4.5.3. настоящего положения. Выплата за качество выполняемых работ сохраняется на период до 31 августа следующего года, но на период не более 6 месяцев.

4.5.5. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности организации согласно *приложению 3* к настоящему приказу.

4.5.6. Разовая стимулирующая выплата, устанавливается в абсолютном размере не более 30 000 рублей, выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII

настоящего Положения.

4.5.7. Конкретный размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается по итогам заседания Комиссии. Решение заносится в протокол, на основании которого издается приказ директора.

4.6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, положением по оплате труда.

4.6.1. Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал в декабре финансового года за счет экономии средств фонда оплаты труда в едином размере работникам учреждения, включая руководящий состав.

4.6.2. Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал не может превышать 1,0 фонда оплаты труда по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени.

4.6.3. Конкретный размер премияльной выплаты по итогам квартала устанавливается по представлению заместителей директора, служебных записок по категориям работников. По итогам заседания Комиссии решение заносится в протокол, на основании которого издается приказ директора.

4.6.3. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения об оплате труда.

4.6.4. Предельный размер выплаты по итогам работы за год составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени. Фонд оплаты труда работника определяется как сумма должностного оклада и установленного на дату издания приказа размера стимулирующей выплаты.

4.6.5. Размер премияльной выплаты по итогам работы за год устанавливается Комиссией по представлению заместителей директора, служебных записок по категориям работников. По итогам заседания Комиссии решение заносится в протокол, на основании которого издается приказ директора. Приказ является основанием для начисления премияльной выплаты за год.

4.6.6. Перечень показателей и условий для премирования работников организации по итогам работы за квартал, год:

- 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.

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

4.6.8. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 14 настоящего приказа.

Таблица 14

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.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

**Критерии установления стимулирующей выплаты
за интенсивность и высокие результаты работы
категории работников «Специалисты, деятельность которых не связана
с образовательной деятельностью», «Служащие»**

Критерии	Индикаторы	Оценка	Максимальная оценка в процентах
Качество предоставления отчетности.	В установленные сроки и достоверно, без замечаний со стороны кураторов Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры, органов исполнительной власти.	в установленные сроки и достоверно с нарушением сроков и (или) недостоверно	30 0
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ОУ.	Оснащение материально-технической базы. Проведение мероприятий по дооборудованию и адаптации ОУ для беспрепятственного доступа.	Оснащение: (80%-90%) - 10 (91% - 99%) - 15 (100%) - 20	40
	Отсутствие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженности.	10	
	Качественное ведение необходимой документации,	10	

	договоров.		
Обеспечение информационной открытости ОУ.	Своевременное ведение электронно-информационных ресурсов, сайтов, мониторингов	20	20
Удовлетворенность заказчиков качеством предоставляемых услуг.	Результаты анкетирования. Соблюдение кодекса служебного поведения.	10	10
Итого:			100%

Критерии установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы категории работников «Рабочие»

Критерии	Индикаторы	Оценка в %	Максимальная оценка в процентах
Высокие результаты работы.	Создание условий комфорта и чистоты. Качественное проведение мероприятий, направленных на поддержание санитарного состояния рабочей зоны в соответствии с требованиями.	Качественно	20
		Не качественно	0
	Своевременное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР, директора школы	Своевременно	20
		Не своевременно	0

Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы.	Оперативность устранения неисправностей, неполадок оборудования. Рациональное использование (экономия) энергоресурсов и других материалов.	в установленные сроки	20
		с нарушением сроков	0
Интенсивность работы	Дополнительный объем работы (подготовка помещений к общешкольным мероприятиям)	20	20
Удовлетворенность заказчиков качеством предоставляемых услуг.	Результаты анкетирования. Соблюдение кодекса служебного поведения.	20	20
Итого:			100%

Приложение 2
к положению об оплате труда
работников учреждения

Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ категории работников «Заместитель директора»

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Оценка	Максимальное количество (в процентах)
Высокое качество управленческой деятельности	Результативность программ	Наличие внутренней системы оценки качества образования Наличие адаптированных образовательных	5	40

		программ		
	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов, отсутствие объективных жалоб, соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	5	
	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Оснащение учебных кабинетов оборудованием, соответствующим современным требованиям. Наличие квалифицированного педагогического состава.	Оснащение: (80%-90%) - 10 (91% - 99%) -15 (100%) - 20 5	
	Организация предоставления психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся	Эффективное функционирование службы ППМС сопровождения, службу медиации	5	
Информационная открытость образовательного учреждения	Обеспечение информационной открытости	Соответствие содержания сайта закону «Об образовании в Российской Федерации». Своевременное внесение изменений. Ведение электронных ресурсов,	5	5

		мониторингов. Публичная отчетность.		
Качество предоставления образовательных услуг	Удовлетворенность заказчиков качеством предоставляемых образовательных услуг	Результаты анкетирования. Не менее 70% родителей или лиц их заменяющих, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг	(70% - 85%) – 5 (86% - 99%) – 10 (100%) - 20	20
Создание условий универсальной безбарьерной среды, доступной среды	Оснащение ОУ материально-технической базой, проведение мероприятий по дооборудованию и адаптации ОУ	Наличие актуального паспорта доступности ОУ.	5	25
		Оснащение ОУ учебно-методическими комплексами, оборудованием в соответствии с требованиями ФГОС	(70% - 85%) – 10 (86% - 99%) – 15 (100%) - 20	
Качество предоставления отчетности	Своевременно и достоверное предоставление отчетов	Без замечаний со стороны кураторов Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры, органов исполнительной власти.	10	10
Итого:				100%

**Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ
Категории работников «Заместитель директора (главный бухгалтер)»**

Критерии эффективности	Индикаторы	Оценка в %	Максимальное количество в процентах
------------------------	------------	------------	-------------------------------------

<p>Достижение целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных согласно Указом Президента РФ № 597 (по перечню РП АО № 796-рп от 29.12.2012)</p>	<p>Достигнуто на установленном уровне для учреждения</p> <p>Не достигнуто или перевыполнено более чем на 1%</p>	<p>20</p> <p>0</p>	<p>20</p>
<p>Осуществление мероприятий, направленных на оптимизацию штатной численности и расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала:</p> <p>1. Доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников по сравнению с уровнем прошлого года</p> <p>2. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации по сравнению с уровнем прошлого года</p>	<p>ниже на уровне</p> <p>выше</p> <p>ниже на уровне</p> <p>выше</p>	<p>20</p> <p>10</p> <p>0</p> <p>20</p> <p>10</p> <p>0</p>	<p>40</p>
<p>Наличие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей, в том числе по КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» по итогам отчетного года</p>	<p>отсутствие</p> <p>наличие</p>	<p>20</p> <p>0</p>	<p>20</p>
<p>Качество предоставления экономической и (или) бухгалтерской отчетности</p>	<p>в установленные сроки и достоверно</p> <p>с нарушением сроков и (или) недостоверно</p>	<p>20</p> <p>0</p>	<p>20</p>
<p>Итого</p>			<p>100%</p>

Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ категории работников «Педагогические работники»

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Оценка	Максимальное количество (в процентах)
1. Своевременное и качественное выполнение рабочей программы	Качественная подготовка и проведение уроков, занятий, мероприятий	Мониторинг посещенных уроков: -высокий уровень (100% от посещенных уроков, занятий)	20	25
		- хороший уровень (100% от посещенных уроков, занятий)	10	
	Дополнительная работа с учащимися по реализации программы (с отсутствующими обучающимися по различным причинам, в том числе по болезни)	Отчет о работе (индивидуально)	5	
2. Участие в конкурсах, представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых на территории автономного округа, России по повышению профессионально	Уровень участия в педагогических конкурсах.	Всероссийский уровень (5 за каждое участие, но не более 20)	20	25
		Региональный уровень (1 за каждое участие, но не более 5)	5	
	Представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях по	Всероссийский уровень (5 за каждое участие, но не более 20)	20	25
		Региональный уровень (1 за каждое участие, но не более 5)	5	

го мастерства	повышению профессионального мастерства			
Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	Качество конечных результатов усвоения учебного материала («прирост» предметных и личностных результатов) <i>(для педагогов 2-9 классов)</i>	<u>Административные контрольные работы:</u> 100%-90% 89%-70% 69%-50%	5 4 3	10
		<u>Итоговая аттестация:</u> 100%-90% 89%-70% 69%-50%	5 4 3	
	Достижение результатов освоения специальной индивидуальной программы развития <i>(для педагогов 1 классов и классов по 2 варианту)</i>	<u>Мониторинг экспертной группы</u> 100%-90% 89%-70% 69%-50%	5 4 3	
		Результативность участия обучающихся в деятельности по предмету и внеучебной деятельности (олимпиады, соревнования, смотры, конкурсы, выставки)	<u>Уровень участия:</u> -всероссийский уровень (1 за каждое участие, но не более 5) -региональный уровень (0,5 за каждое участие, но не более 3) -муниципальный уровень (0,2 за каждое участие, но не более 2) -уровень учреждения (0,1 за каждое участие, но не более 1)	
4.Результативность оказания психолого-	Положительная динамика ППМС	<u>Мониторинг</u> 100%-90% 89%-70%	5 4	15

педагогической, медико-социальной помощи обучающимся	помощи (логопеды, психологи, дефектологи, воспитатели, тьютеры)	69%-50%	3	
	Проведение динамических наблюдений по освоению обучающимися адаптированных образовательных программ	Систематическое (своевременное) ведение дневников наблюдений (Аналитическая справка) Участие в заседании ПП консилиума класса, школы (Аналитическая справка)	5 5	
ИТОГО:				100%

Приложение 3
к положению об оплате труда
работников учреждения

**Критерии установления стимулирующей выплаты
за особые показатели деятельности образовательной организации
категории работников «Педагогические работники»**

Показатели	Критерии	Индикаторы	Оценка (в рублях)	Максимальное количество (в рублях)
Ведение экспериментальной (исследовательской) инновационной деятельности, в том числе в рамках	Представление результатов деятельности на региональном, федеральном и международном уровне	- Наличие публикаций - Подготовка доклада, выступления - Подготовка и проведение открытого урока, мастер-класса и т.п.	Региональный уровень – 1000 Федеральный уровень – 3000 Международный	10 000,0

опорного образовательного центра			уровень – 5000 (За каждое представление на определенном уровне, но не более 10 000,0)	
Особые достижения	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, спортивных соревнованиях, конкурсах, проектах регионального, федерального и международного уровня	Наличие победителей и призеров: -региональный уровень -федеральный уровень - международный уровень	1500,0 2000,0 5000,0	5 000,0
	Результативность участия педагогических работников в профессиональных конкурсах, проектах регионального, федерального и международного уровня	Статус участия – победитель, призер (наличие диплома, грамоты и т.п.): региональный уровень -федеральный уровень - международный уровень	5000,0 6000,0 10000,0	10 000,0
	Разработка и реализация авторских образовательных программ по учебному предмету, курсу, внеурочной деятельности	Утвержденная программа, допущенная к реализации	1000,0 – за каждую программу, но не более 2000,0	2000,0
	Разработка и реализация учебных и внеурочных проектов	Утвержденный проект, допущенный к реализации	500,0 – за каждый проект, но не более 1500,0	1500,0
	Подготовка документов для	Подготовка документов без	100,0 за каждое	1500,0

	ПМПК	замечаний	представление, но не более 1500,0	
Итого:				30 000,0

Критерии установления стимулирующей выплаты за особые показатели деятельности образовательной организации категории работников «Заместитель директора»

Критерии	Индикаторы	Оценка	Максимальное количество (в рублях)
Получение статуса опорного образовательного центра.	Приказ Департамента образования и молодежной политики об установлении статуса.	5 000,0	15 000,0
	Организация и проведение на базе учреждения мероприятий опорного образовательного центра.	5 000,0	
	Внедрение эффективных инновационных образовательных, управленческих технологий.	5000,0	
Наличие значимых результатов деятельности учреждения	Наличие победителей, призеров региональных, Всероссийских, международных олимпиад, соревнований, конкурсов-смотров в образовательной, культурной, спортивной, научной деятельности.	5 000,0	15 000,0

	Наличие предложений (в виде проектов нормативных правовых актов), принятых в установленном порядке направленных на совершенствование и (или) приведение нормативной базы нормам действующего законодательства.	5000,0	
	Участие (с докладами, статьями) в конференциях, семинарах, симпозиумах регионального, всероссийского, международного уровня.	5000,0	
Итого:			30 000,0

Критерии установления стимулирующей выплаты за особые показатели деятельности образовательной организации категории работников «Заместитель директора (главный бухгалтер)»

Критерии	Индикаторы	Оценка	Максимальное количество (в рублях)
Исполнение бюджета	1 кв.-20%, II кв. -45%, III кв.-70%	10 000,0	20 000,0
	Отсутствие кредиторской, дебиторской задолженности (не обоснованной)	10 000,0	
Эффективная организация трудовой деятельности	Наличие предложений (в виде проектов нормативных правовых актов), принятых в установленном порядке направленных на совершенствование и	5 000,0	10 000,0

	(или) приведение нормативной базы нормам действующего законодательства.		
	Участие в выполнении важных работ, мероприятий. Внедрение эффективных инновационных управленческих технологий.	5 000,0	
Итого:			30 000,0

**Критерии установления стимулирующей выплаты
за особые достижения при выполнении работ
категории работников «Специалисты, деятельность которых не связана
с образовательной деятельностью», «Служащие», «Рабочие»**

Критерии	Индикаторы	Максимальная оценка в рублях
Эффективная организация трудовой деятельности	Участие в выполнении важных работ, мероприятий (выполнение разовых поручений).	10000,0
	Участие в подготовке ОУ к новому учебному году.	10000,0
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	5000,0
	Наличие предложений (в виде проектов нормативных правовых актов), принятых в установленном порядке направленных на совершенствование и (или) приведение нормативной базы нормам действующего законодательства.	5000,0
Итого		30000,0