

**Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа №14»**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об установлении системы оплаты  
труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения «Средняя школа №14»**

Принято на Общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол №15 от 01.09.2022 года

Утверждено  
приказом МБОУ «СШ №14»  
№70-осн. от 01.09.2022 года



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
ГОРОД НИЖНЕВАРТОВСК

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 14

**П Р И К А З**

от 01 сентября 2022 года

№70- осн.

Об утверждении Положения  
«Об установлении системы оплаты  
труда работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя школа №14»

В соответствии с постановлением администрации города Нижневартовска от 31.10.2017 №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» от 18.12.2017 г. №1864, от 31.01.2018 г. №110, от 08.05.2018г. №658, от 15.08.2018 №1129, от 31.10.2018 №1332, от 22.03.2019 №203, от 20.05.2019 №373, от 09.09.2019 №744, от 05.02.2020 №89, от 06.04.2020 №300, 29.06.2020 №564, от 30.06.2020 №569, от 28.10.2020 №919, от 27.01.2021 №47, от 13.05.2021 №371, от 30.06.2021 №544, от 10.12.2021 №973, от 29.04.2022 №287, от 28.06.2022 №434, от 02.08.2022 №530, на основании протокола заседания трудового коллектива от 01.09.2022 года №15,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить:

1.1. Положение «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14», согласно приложению 1 к настоящему приказу;

1.2. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления согласно приложению 2 к настоящему приказу;

1.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14» согласно приложению 3 к настоящему приказу;

1.4. Показатели и критерии интенсивности труда и высокие результаты работы прочих специалистов, технического персонала муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14» согласно приложению 4 к настоящему приказу.

1.5. Критерии стимулирующих выплат за особо значимые достижения работникам

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14» согласно приложению 5 к настоящему приказу.

2. Признать утратившими силу с 01.09.2022 года приказы:

2.1. №69-осн. от 08.07.2020 года о внесении изменений в приказ №36-осн. от 09.04.2020 года «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14»;

2.2. №97/1-осн. от 31.08.2020 года о внесении изменений в приказ №36-осн. от 09.04.2020 года «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14»;

2.3. №25-осн. от 09.03.2021 года о внесении изменений в приказ №36-осн. от 09.04.2020 года «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14»;

2.4. №53/1-осн. от 19.05.2021 года о внесении изменений в приказ №36-осн. от 09.04.2020 года «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14»;

2.5. №119-осн. от 16.12.2021 года о внесении изменений в приказ №36-осн. от 09.04.2020 года «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14»;

2.6. №38-осн. от 05.05.2022 года о внесении изменений в приказ №36-осн. от 09.04.2020 года «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14»;

2.7. №60/1-осн. от 08.08.2022.2022 года о внесении изменений в приказ №36-осн. от 09.04.2020 года «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14»;

3. Приказ вступает в силу с 01.09.2022 года после его подписания.

4. Специалисту по кадрам Ермоленко С.А. ознакомить всех работников учреждения с Положением «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14».

5. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ «СШ № 14»

Полякова В.А.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_ И.Н. Басырова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ №14»

\_\_\_\_\_ В.А. Полякова

Принято на собрании работников  
протокол №15 от 01.09.2022 года

«01» сентября 2022 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об установлении системы оплаты труда работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения «Средняя школа №14»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации города от 31.10.2017 №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 г. №1864, от 31.01.2018 г. №110, от 08.05.2018г. №658, от 15.08.2018 №1129, от 31.10.2018 №1332, от 22.03.2019 №203, от 20.05.2019 №373, 09.09.2019 №744, от 05.02.2020 №89, от 06.04.2020 №300, от 29.06.2020 №564, от 30.06.2020 №569, от 28.10.2020 №919, от 27.01.2021 №47, от 13.05.2021 №371, от 30.06.2021 №544, от 10.12.2021 №973, от 29.04.2022 №287, от 28.06.2022 №434, от 02.08.2022 №530).

1.1. Настоящее положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14» города Нижневартовска (далее – учреждение), подведомственного департаменту образования администрации города (далее – работники учреждения).

1.2. В настоящем Положении используются понятия и термины в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом особенностей установленных положением из расчета:

- базовая единица - величина, применяемая для расчета окладов работников;
- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;
- базовый оклад - произведение базовой единицы и базового коэффициента;
- базовый оклад рабочего - произведение базовой единицы и тарифного коэффициента;
- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- иные выплаты - выплаты, в целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, а также с целью социальной защищенности работникам организации;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы;

- молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией;

- оклад рабочего - фиксированный размер оплаты труда рабочего за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада (базового оклада рабочего);

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

- фонд должностных окладов - сумма должностных окладов руководителей, специалистов, служащих.

1.4. Установить базовую единицу для исчисления должностных окладов (окладов рабочих) в размере **7 107** рублей.

1.5. В организациях оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, рабочих - на основе окладов рабочих.

1.6. Оплата труда работников организаций осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальным правовым актом.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного ко-эффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени)

осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Выплата доплаты до уровня минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При расчете заработной платы в целях исполнения данного пункта единовременные премии, премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год и единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) не учитываются.

1.8. Заработная плата работников состоит из должностного оклада, оклада рабочего, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

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

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

1.10. Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным актом организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и настоящим Положением по согласованию с представительным органом работников или первичной профсоюзной организацией.

1.11. Конкретный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, для работников организаций устанавливается работодателем.

1.12. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, иные цели.

## **II. Порядок установления должностных окладов руководителей, специалистов и служащих**

2.1. Должностной оклад руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада и суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение

книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада и суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базового оклада и суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенных на единицу.

2.4. Базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.5. Повышающие коэффициенты устанавливаются исходя из специфики работы, видов деятельности (коэффициент специфики работы), квалификации работника (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства организацией (коэффициент масштаба управления), должности, занимаемой в системе управления организацией (коэффициент уровня управления), в размерах согласно приложениям 1, 2 к настоящему Положению.

2.6. Коэффициент квалификации для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих за исключением педагогических работников устанавливается за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные спортивные звания, почетные грамоты Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР полученного в сфере образования.

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

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

В случае истечения срока действия высшей (первой) квалификационной категории у педагогического работника в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

При этом, в случае продолжения педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса РФ и статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

2.7. Коэффициент специфики работы определяется на основании классификатора типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определяемыми на основе объемных показателей деятельности организаций в порядке, установленном приложением 2 к настоящему приказу.

2.9. Надбавка за ученую степень при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работникам организаций в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

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

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

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

Размер надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями составляет 50 рублей.

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

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

2.11. Должностной оклад устанавливается на норму часов, установленную законодательством Российской Федерации по занимаемой должности.

В случае если фактическое количество часов работы выше (ниже) установленной законодательством Российской Федерации нормы часов за ставку заработной платы, должностной оклад, соответственно, повышается (снижается). Расчет должностного оклада в этом случае производится путем деления должностного оклада за исключением надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями на норму часов работы в неделю за ставку заработной платы



платы и умножения полученного результата на фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности.

2.12. Размер должностного оклада, установленный руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений организации, специалистам и служащим организации, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- реорганизация организации.

Изменение размера должностного оклада работника производится на основании приказа руководителя организации, в отношении руководителя организации - на основании трудового договора.

### **III. Порядок установления окладов рабочих**

3.1. Тарификация работ и присвоение разрядов рабочим производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.2. Размер оклада рабочего определяется путем произведения базового оклада рабочего и суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенных на единицу.

Тарифные и повышающие коэффициенты по оплате труда рабочих приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

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

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

3.4. Размер оклада рабочего, установленный рабочим организации, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение тарифного коэффициента и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов).

Изменение размера оклада рабочего производится на основании приказа руководителя организации.

### **IV. Компенсационные выплаты**

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты работникам, занятым на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

- денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы.

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

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

4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальным правовым актом.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Компенсационные выплаты начисляются к окладу рабочего (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

Конкретные размеры компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок и условия их применения устанавливаются организацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в локальном акте учреждения.

4.6. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, осуществляется в размере 5 000 рублей в месяц (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за счет средств федерального бюджета.

Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в соответствии с нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

## **V. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления**

5.1. 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.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

5.2. 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 организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Показатели и критерии интенсивности и результативности закреплены в приложении 4 к настоящему приказу.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада рабочего).

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы оформляются приказом руководителя МБОУ.

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

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми приказом МБОУ.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам

предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации (Приложение 3 к настоящему приказу). Размер установленной стимулирующей выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

5.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации (приложение 5 к настоящему приказу). Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

5.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

5.6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты в соответствии Положением о выплатах стимулирующего характера.

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

Предельный размер премияльной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год - не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время в квартале, календарном году. В отработанное время в квартале, календарном году для расчета размера премии включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премияльная выплата по итогам работы за I-III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год - в декабре финансового года.

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению и утверждаются приказом руководителя МБОУ.

Решение о премиальных выплатах работникам по итогам работы за квартал, год принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год производится:

- руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;

- работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

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

## **VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за часы педагогической работы специалистов организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

6.2. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, указанной в пункте 6.1 настоящего Положения, определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю, за исключением надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями и ежемесячного вознаграждения, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по должности, за которую производится почасовая оплата труда.

При определении должностного оклада педагогического работника для почасовой оплаты труда коэффициент специфики работы учитывается в части специфики и видов деятельности работников, относящихся к выполнению педагогической работы, за которую производится почасовая оплата труда.

6.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления нормы педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на пять (шесть) дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году при пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления его на 12 месяцев.

6.4. Руководители организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий, факультативов, кружковой, воспитательной, индивидуальной работы с обучающимися (воспитанниками) с применением почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов определяется исходя из размера базовой единицы и коэффициентов почасовой оплаты труда согласно приложению 7 к настоящему Положению.

## **VII. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации,**

## **его заместителей и главного бухгалтера**

7.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением. Должностной оклад руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации определяется в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения.

7.2. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

7.3. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом IV настоящего Положения.

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

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

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

Состав комиссии, а также порядок работы комиссии утверждаются приказом директора департамента образования администрации города.

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

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

**в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц- 10%;**

Руководителю организации расчет размера выплаты за качество выполняемых работ производится организацией самостоятельно с учетом количества набранных баллов руководителем организации по результатам оценки эффективности деятельности по следующей формуле:

$$СВ_{эд} = СР / 12 / 100 * К_{нб},$$

где:

СВэд - размер выплаты за качество деятельности руководителю организации;  
СР - объем средств, направляемых на стимулирование руководителя организации;  
Кнб - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации.

Количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации устанавливается на год на основании приказа департамента образования (на период с 1 февраля по 31 января).

Руководителю организации, в которой образовательный процесс осуществляется в оцениваемом периоде, устанавливается выплата стимулирующего характера за качество выполняемой работы на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности руководителей в размере 85% от максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя организации, без проведения оценки эффективности его деятельности.

7.6. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

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

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

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

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

несоблюдение настоящего Положения.

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

Руководители организаций, которым снижен размер стимулирующих выплат, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом директора департамента образования администрации города под роспись и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без

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

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

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

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

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

Порядок установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации закрепляется локальным нормативным актом организации и устанавливается на срок не более одного года.

7.7. Предельный объем учебной (преподавательской) работы с обучающимися (воспитанниками), которая может выполняться в организации его руководителем, определяется департаментом образования.

Оплата за часы учебной (преподавательской) работы руководителя организации, заместителя руководителя организации с обучающимися (воспитанниками) производится в соответствии с тарификацией исходя из должностного оклада педагогического работника, определяемого согласно пункту 2.2 настоящего Положения, и нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Расчет должностного оклада за фактические часы учебной (преподавательской) работы руководителя организации, заместителя руководителя организации с обучающимися (воспитанниками) производится в соответствии с пунктом 2.11 настоящего Положения.

Объем учебной (преподавательской) работы, срок ее выполнения устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору):

- руководителю организации - на основании его письменного заявления и ходатайства департамента образования;
- заместителю руководителя организации - на основании его письменного заявления и приказа руководителя организации.

За выполнение учебной (преподавательской) работы осуществляются стимулирующие выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных локальным актом организации.

7.8. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру за



осуществление дополнительных видов деятельности, приносящей доход, производится выплата в соответствии с локальным актом организации, регулирующим порядок оплаты труда за счет средств, полученных от дополнительных видов деятельности, приносящей доход.

### **VIII. Иные выплаты**

8.1. В целях обеспечения социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.";

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременное премирование к юбилейным датам работника;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- единовременная выплата работникам организаций за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ГИА) в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий.

Данные выплаты устанавливаются работникам организаций, состоящим в списочном составе по основному месту работы, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в длительном отпуске, предоставленном педагогическим работникам в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации."

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

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу, и является обязательной к выплате со стороны руководителя организации.

8.3. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

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

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту

работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен быть ниже 1,5 фонда оплаты труда работника организации по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы. При этом количество фондов оплаты труда работника, направляемых на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, устанавливается единым для всех работников организации.

При расчете месячного фонда заработной платы работника организации для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску, за исключением единовременных премий, единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ), премиальных выплат по итогам работы за квартал, год.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Для работника, принятого на основное место работы на неполную норму часов в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по основной занимаемой ставке (должности) пропорционально количеству часов, отработанных работником на неполную норму часов (ставку).

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в муниципальном учреждении города Нижневартовска, органе местного самоуправления города Нижневартовска.

Использование права на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска подтверждается справкой с прежнего места работы.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

8.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется не более трех раз в календарном году (за исключением единовременного премирования к юбилейным датам работников), обеспечивая единый подход в отношении всех категорий работников, включая руководителя организации. Решение о премиальных выплатах работникам по единовременному премированию к праздничным дням, профессиональным праздникам принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации.

Выплата премии осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события:

23 февраля - Дню защитника Отечества, 8 марта - Международному женскому дню;

9 марта - Дню города;

10 декабря - Дню образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры; отраслевой профессиональный праздник по основной деятельности организации, в том числе День учителя, День работников дошкольного образования.

Выплата премии производится:

руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;

работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

Размер премии устанавливается указанными приказами.

#### 8.5. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам организации, проработавшим в муниципальных организациях города 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере до одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения, при соблюдении единого подхода для всех работников организации. Конкретный размер единовременного премирования к юбилейным датам работникам организации утверждается локальным актом организации.

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейным датам, засчитываются в том числе, периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта, социальной защиты населения до ликвидации, смены собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) или реорганизации их в форму муниципального учреждения, в том числе до образования города Нижневартовска, путем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что работник имеет данный трудовой стаж в одной из вышеперечисленных сфер деятельности.

8.6. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

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

8.7. Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [разделом IX](#) настоящего Положения.

Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется по завершении работы региональных предметных комиссий на основании ведомости, содержащей сведения об объемах выполненных работ, исходя из:

- видов деятельности педагогических работников;

- количества фактически отработанных часов при выполнении возложенных функциональных обязанностей;

- количества проверенных письменных работ (при условии проверок одной работы не более чем двумя педагогическими работниками, привлекаемыми в качестве

экспертов региональных предметных комиссий);

- стоимости одного часа работы (стоимости проверки одной работы), учитывающей районный коэффициент, процентную надбавку за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, работу с персональными данными, в соответствии с таблицей.

8.8. Единовременная выплата работникам организаций за работу по проведению ГИА в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

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

Единовременная выплата устанавливается в размере 1 000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении ГИА с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на основании ведомости.

Таблица

**Стоимость одного часа работы  
(стоимость проверки одной работы)  
на одного педагогического работника,  
привлекаемого к проверке диагностических работ в 10 классах**

№ п/п	Виды деятельности работников	Единица измерения	Стоимость одного часа работы (стоимость проверки одной работы) (руб.)
1	2	3	4
1.	Председатель региональной предметной комиссии	1 час	118,8
2.	Заместитель председателя региональной предметной комиссии	1 час	46,67
3.	Эксперт региональной предметной комиссии (проверка письменных работ по русскому языку, литературе, обществознанию, истории, иностранным языкам, а также устной работы по иностранным языкам)	1 работа	70,72
4.	Эксперт региональной предметной комиссии (проверка письменных работ по математике, географии, биологии, физике, информатике, химии)	1 работа	56,57

**IX. Порядок формирования фонда оплаты труда организации**

9.1. 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 организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные

внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

9.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

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

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

## **Х. Заключительные положения**

10.1. Фонд оплаты труда организации не должен превышать объема средств, выделенных на оплату труда в рамках субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, иные цели.

10.2. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Приложение 1  
к Положению «Об установлении системы  
оплаты труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа №14»

**Базовый коэффициент и повышающие коэффициенты  
для руководителей, специалистов и служащих учреждения**

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников					
			Руководители	Специалисты	Служащие			
1	2	3	4	5	6			
<b>1. Базовый коэффициент</b>								
1.1.	Коэффициент уровня образования	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50	1,50	1,50			
		высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40	1,40	1,40			
		Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30			
		Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20	1,20	1,20			
		Среднее общее образование	1,10	1,10	1,10			
<b>2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу</b>								
2.1.	Коэффициент специфики работы	коэффициент устанавливается в соответствии с классификатором типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы (приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №14»)						
2.2.	Коэффициент квалификации	квалификационная категория (специалист):						
		высшая категория		0,20				
		первая категория		0,10				
		вторая категория		0,05				
		2.2.2.	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	ордена, медали, знаки	0,20	0,20	0,20	
				почетные, спортивные звания:	«Народный...»	0,25	0,25	0,25
					«Заслуженный...»	0,20	0,20	0,20
				2.2.2.2.1	«Мастер спорта...»	0,05	0,05	0,05
				2.2.2.2.2	«Мастер спорта международного класса...»	0,15	0,15	0,15
				2.2.2.2.3	«Гроссмейстер...»	0,05	0,05	0,05
2.2.2.2.4	«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15	0,15	0,15				
2.2.2.2.5								
2.2.2.2.6								

2.2.2.2.7		почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования	0,05	0,05	0,05
2.2.2.3		Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (в сфере образования), в том числе:			
2.2.2.3.1		медали, знаки	0,15	0,15	0,15
2.2.2.3..2		почетные звания	0,15	0,15	0,15
2.2.2.3.3		почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	0,05	0,05
2.2.2.3.4		почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	0,05	0,05
2.2.2.3.5		благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	0,05	0,05
2.2.2.4		Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:			
2.2.2.4.1		Золотой знак отличия	0,20	0,20	0,20
2.2.2.4.2		медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15	0,15	0,15
2.2.2.4.3		нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15	0,15	0,15
2.2.2.4.4		иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05	0,05	0,05
2.2.2.4.5		благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, в сфере образования	0,05	0,05	0,05
2.3.	Коэффициент масштаба управления	<b>группа 1</b>	<b>0,30</b>		
		группа 2	0,20		
		группа 3	0,10		
		группа 4	0,05		
2.4.	Коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководители	<b>1,085</b>		
		уровень 2 - заместители руководителей	<b>0,883</b>		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	<b>0,365</b>		

Приложение 2 к Положению  
«Об установлении системы оплаты труда  
Работников муниципального бюджетного  
Общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа №14»

**Классификатор  
типов, видов организаций и видов деятельности работников  
для установления коэффициента специфики работы**

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
<b>2. Общеобразовательные организации</b>		
2.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется по факту проведенных часов лабораторных и практических работ);	0,05
	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,05
	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,10
2.2.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.3.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.4.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы) Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05
2.5.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.6.	Работа педагогических работников, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,10



2.7.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.8.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;	0,10
2.9.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
2.10.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.11.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
2.12.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
2.13.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
2.14.	Работа в общеобразовательной организации: - специалистов (кроме руководителей и педагогических работников); - служащих	0,37 0,32

Приложение 3  
к Положению «Об установлении системы оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа №14»

**Тарифные коэффициенты по оплате труда рабочих**

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,05	1,065	1,09	1,116	1,141	1,166	1,191	1,216	1,241	1,266

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ОКЛАДУ РАБОЧЕГО**

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для рабочих
	2	3	4
1	Коэффициент квалификации	государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные спортивные звания, почетные грамоты РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
		ордена, медали, знаки	0,20
		почетные, спортивные звания:	
		«Народный...»	0,25
		«Заслуженный...»	0,20
		«Мастер спорта...»	0,05
		«Мастер спорта международного класса...»	0,15
		«Гроссмейстер...»	0,05
		«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
		почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
		в сфере культуры почетные звания:	
		«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
		«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
		Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	

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

Приложение 4  
к Положению «Об установлении системы оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа №14»

**Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения**

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
<b>Общеобразовательные организации</b>				
Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал				
1	Выплата за качество выполняемой работы	0-100% (для вновь принятых выплата на срок не менее 6 месяцев, с даты приема на работу - не менее 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
2	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	Не более 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.1.	За квартал	0-1 фонд оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.2.	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
<b>Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие</b>				
1	За	0 - 100%	Выполнение плановых работ	Ежемесячно,

	интенсивность и высокие результаты работы	(для вновь принятых выплата на срок не менее 6 месяцев, с даты приема на работу - не менее 15%)	надлежащего качества в срок или сокращенный период	с даты приема на работу
2	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	Не более 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.1.	За квартал	0-1 фонд оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.2.	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

Приложение 5  
к Положению «Об установлении системы  
оплаты труда работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя школа №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	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некавалифицированная 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%

Приложение 6  
к Положению «Об установлении системы  
оплаты труда работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя школа №14»

**Параметры и критерии  
оценки эффективности деятельности руководителей  
муниципальных общеобразовательных организаций  
города Нижневартовска,  
подведомственных департаменту образования администрации города**

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования:	
	предписания надзорных органов	отсутствие; наличие предписания (представления) надзорных органов
	обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	отсутствие; не более 1 жалобы; более 1 жалобы
	уровень исполнительской дисциплины руководителя образовательной организации (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	наличие служебной информации по неисполнению; отсутствие
	исполнение муниципального задания за отчетный год	от 99%; от 95%; менее 95%
	достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	достигнуто; не достигнуто
	поддержка трудоустройства несовершеннолетних в образовательных организациях	более 7 человек; 5-7 человек; менее 5 человек
	доля закупок, размещенных в единой информационной системе, у субъектов малого предпринимательства и социально ориентированных некоммерческих организаций	от 78,5% и более совокупного годового объема закупок; 60% и более совокупного годового объема закупок; 40% и более совокупного годового объема закупок; менее 40% совокупного годового объема закупок
2.	увеличение доли закупок, размещенных конкурентными способами (количество)	10 и более; 8 и более; 5 и более; менее 5
	Обеспечение высокого качества образования:	
	отсутствие обучающихся 9 классов, не получивших аттестат об основном общем	отсутствие; наличие

	образовании (из числа допущенных к сдаче государственной итоговой аттестации), без учета экстернов	
	отсутствие обучающихся 11 классов, не получивших аттестат об основном среднем образовании (из числа допущенных к сдаче государственной итоговой аттестации), без учета экстернов	отсутствие; наличие
	отсутствие нарушений, допущенных обучающимися при проведении государственной итоговой аттестации уровней основного общего и среднего общего образования	отсутствие; наличие
	создание условий для проведения государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов города	организация пункта проведения экзамена (далее - ППЭ) на базе образовательной организации; наличие руководителя ППЭ; отсутствие
	применение обучающимися цифровой образовательной платформы и индивидуальных планов обучения (персональная траектория обучения - цифровые образовательные платформы)	от 30%; от 6%; менее 6%
	реализация плана мероприятий по внедрению механизмов вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организацией	наличие; отсутствие
3.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными обучающимися:	
	наличие призеров и победителей муниципального, регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников, всероссийской конференции "Шаг в будущее", всероссийского конкурса сочинений, чемпионата профессионального мастерства для людей с ограниченными возможностями здоровья "Абилимпикс" (обучающиеся/педагоги), "Ученик года", "Worldskills"	- муниципальный уровень: призер; победитель; - региональный и всероссийский уровни: призер; победитель
	охват обучающихся научно-познавательной и проектной деятельностью (детский клуб "Фабрика миров", городской слет научного общества учащихся, межрегиональный фестиваль "Открытие мира", фестиваль ученических проектов "Грани познания")	от 8% обучающихся; от 6% обучающихся; менее 6% обучающихся
	доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	10% и выше; менее 10%
4.	Реализация профильного обучения, программ дополнительного образования на базе образовательной организации:	
	обеспечение участия обучающихся в деятельности Общероссийской	более 70%; от 50% до 70%;



	общественно-государственной детско-юношеской организации "Российское движение школьников"	менее 50%
	наличие отряда ЮНАРМИЯ, зарегистрированного в автоматизированной информационной системе "ЮНАРМИЯ", и поискового отряда, зарегистрированного в окружном реестре	наличие отряда ЮНАРМИЯ, зарегистрированного в автоматизированной информационной системе "ЮНАРМИЯ"; наличие поискового отряда, зарегистрированного в окружном реестре; отсутствие
	реализация программ по формированию законопослушного поведения, отсутствие случаев правонарушений, преступлений среди обучающихся	отсутствие правонарушений; снижение количества правонарушений; показатель на прежнем уровне; увеличение количества правонарушений
	охват детей в возрасте от 6 до 18 лет дополнительными образовательными программами	от 80% обучающихся; от 75% обучающихся; менее 75% обучающихся
	охват обучающихся дополнительными образовательными программами естественнонаучной и технической направленности	от 30% обучающихся; от 25% обучающихся; менее 25% обучающихся
	доля детей, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), с учетом реализации проекта "Билет в будущее"	от 5% и выше; менее 10%
	реализация общеобразовательных программ начального, основного и среднего общего образования в сетевой форме в целях повышения эффективности использования инфраструктуры и кадрового потенциала системы образования и расширения возможностей детей в освоении программ общего образования	наличие; отсутствие
5.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся:	
	создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий (эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся)	увеличение показателя обучающихся с I и II группами здоровья; сохранение показателя обучающихся с I и II группами здоровья; снижение показателя обучающихся с I и II группами здоровья
	динамика среднего показателя заболеваемости	ниже среднего показателя по городу; на уровне среднего показателя по городу; выше среднего показателя по городу
	случаи травматизма обучающихся во время образовательного процесса	отсутствие; снижение в сравнении с аналогичным периодом прошлого года; увеличение в сравнении с аналогичным

		периодом прошлого года
	развитие спортивной инфраструктуры	наличие и состояние: физкультурной площадки; физкультурного зала; хоккейного корта; тира; полосы препятствий; настольных игр для активного отдыха обучающихся; бассейна; тренажерного зала
	наличие секций спортивной направленности	2 и более; 1; отсутствие
	охват обучающихся занятиями в секциях спортивной направленности	увеличение; на уровне прошлого года; снижение
	участие в мероприятиях спортивной направленности	региональный уровень; муниципальный уровень
6.	Развитие кадрового потенциала:	
	привлечение в образовательную организацию молодых специалистов в возрасте до 30 лет (показатель рассчитывается от общей численности педагогических работников образовательной организации)	4% и выше; 3%; 1%-2%; менее 1%
	отсутствие педагогических работников, не прошедших аттестацию на заявленную категорию	отсутствие; наличие
	наличие победителей (лауреатов) среди педагогических работников в очных этапах профессиональных конкурсов уровня субъекта Российской Федерации и выше	лауреат; призер; победитель
7.	Эффективное использование ресурсов:	
	результаты приемки образовательной организации к началу нового учебного года	- отсутствие замечаний по обеспечению: санитарных и гигиенических норм; оснащенности образовательного процесса; пожарной безопасности; охраны и антитеррористической защищенности; охраны труда; - наличие замечаний
	исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	от 95%; менее 95%
	просроченная кредиторская задолженность	отсутствие; наличие
	создание безбарьерной среды	- наличие элементов доступности объекта для маломобильных групп населения: визуальные; тактильные; акустические; пандусы или подъемное оборудование (ступенькоход); "кнопка вызова";

		- отсутствие
	проведение мероприятий муниципального, окружного, федерального уровней (городской и региональный этапы всероссийской олимпиады школьников, конкурсы профессионального мастерства и другие мероприятия)	федеральный уровень; региональный уровень; муниципальный уровень
	наличие у образовательной организации статуса инновационной, стажерской площадки, форсайт-центра (при наличии статуса инновационной площадки различного уровня или нескольких площадок одного уровня баллы суммируются)	федеральный уровень; региональный уровень; муниципальный уровень
	обеспечение интернет-соединения со скоростью соединения не менее 1 Гб/с	наличие; отсутствие
	создание развивающей предметно-пространственной среды	среда создана в полном объеме; среда создана в допустимом объеме; среда не является развивающей предметно-пространственной
	привлечение дополнительных средств на цели развития образования образовательной организации (аренда, гранты, наказы избирателей, меценаты, пожертвования, дополнительные платные услуги)	свыше 2 млн. руб.; от 1,5 млн. руб. до 2 млн. руб.; от 1 млн. руб. до 1,5 млн. руб.; от 500 тыс. руб. до 1 млн. руб.
8.	Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень руководителя образовательной организации:	
	личное участие руководителя образовательной организации в экспертных комиссиях, жюри, творческих группах и т.д.	региональный уровень и выше; муниципальный уровень
	наличие документально подтвержденных результатов выступления руководителя образовательной организации на семинарах, форумах, практикумах, педагогических конференциях	региональный уровень и выше; муниципальный уровень
9.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг:	
	уровень удовлетворенности населения качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	от 85%; от 75%; от 40%; менее 40%

Приложение 7 к Положению  
«Об установлении системы оплаты труда  
Работников муниципального бюджетного  
Общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа №14»

**Коэффициенты  
почасовой оплаты труда работников, привлекаемых  
к работе в учреждении**

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1.	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися (детьми)	0,06	0,045	0,03

**Объемные показатели  
деятельности муниципальных образовательных организаций  
города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования  
администрации города, и порядок отнесения их к группам по оплате труда  
руководителей для установления коэффициента масштаба управления**

**I. Объемные показатели**

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города (далее - организации), относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организацией: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

1.2. Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатель	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3. Количество работников в организациях	за каждого работника	1
	дополнительно:	
	- за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
	- за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
4. Наличие групп продленного дня в общеобразовательных организациях		до 20
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10

6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
7. Наличие медицинского кабинета, столовой в организациях	за каждый вид	до 15
8. Наличие автотранспортных средств, самоходной и другой учебной техники в организациях	за каждую единицу	до 3, но не более 20
9. Наличие учебно-опытных участков площадью не менее 0,5 га, теплиц	за каждый вид	до 50
10. Наличие обучающихся (воспитанников) в организациях, посещающих бесплатные кружки, секции, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
11. Наличие в организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

1.3. Организации относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности:

Тип организации	Группа по оплате труда, к которой организация относится в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования	Свыше 500	до 500	до 350	до 200

## **II. Порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления.**

2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год приказом департамента образования администрации города на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов работы организации:  
- по общеобразовательным организациям - до 1 октября текущего года.

Документы, подтверждающие наличие объемов работы организации, представляются до 1 октября текущего года.

Конкретные сроки представления соответствующих документов в пределах установленного периода определяются департаментом образования администрации города ежегодно и доводятся до сведения организаций.

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

2.2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся организаций определяется:

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

2.3. При установлении суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях учитывается количество функционирующих групп по состоянию на 1 сентября.

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации \_\_\_\_\_ И.Н.Басырова

Принято на собрании работников  
протокол №15 от 01.09.2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ №14»  
\_\_\_\_\_ В.А. Полякова

01» сентября 2022 года

**1. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителей  
руководителя, работа которых связана с образовательной деятельностью**

<b>Заместители директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по МР</b>		
<b>Показатели эффективности</b>	<b>Критерии эффективности</b>	<b>% от должностного оклада</b>
<b>1. Создание организацион- ных условий для образователь- ной деятельности</b>	1.1. Отсутствие замечаний по приемке школы	<b>5</b>
	1.2. Создание условий для проведения ЕГЭ или ГИА на базе школы	<b>5</b>
	1.3. Организация и эффективная реализация целевых программ	<b>10</b>
	1.4. Осуществление сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями города	<b>5</b>
	1.5. Обеспечение выполнения модельного стандарта оснащения учебных кабинетов на 90-100%	<b>5</b>
	1.6. Обеспечение результатов ЕГЭ выше среднего по городу по обязательным и профильным предметам	<b>10</b>
	1.7. Эффективная организация обучения по адаптированным программам	<b>5</b>
<b>2. Информационная открытость образователь- ного учреждения</b>	2.1. Обеспечение информационного наполнение сайта школы от 90 до 100%	<b>5</b>
	от 75 до 89 %	<b>3</b>
	2.2. Организация мероприятий для родителей и общественности, способствующих информационной открытости и повышению рейтинга образовательного учреждения	<b>5</b>
<b>3. Развитие кадрового потенциала</b>	3.1. Повышение методического и квалификационного уровня педагогов (в сравнении с прошлым годом на основании аналитических справок)	<b>5</b>
	3.2. Результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах (ответственным за подготовку)	<b>5</b>
	3.3. Результативное участие педагогов в конкурсе «Педагог года»	<b>5</b>
	3.4. Диссеминация опыта образовательной деятельности (РМЦ, пилотная площадка)	<b>5</b>
	3.5. Наличие форсайт-центра, стажерской площадки	<b>5</b>
	3.6. Работа в качестве руководителя ППЭ	<b>5</b>
	3.7. Доля педагогов, прошедших независимую экспертизу профессиональной компетенции свыше 2%	<b>5</b>
	3.8. Применение педагогами цифровых образовательных платформ (охват обучающихся)	<b>5</b>



	свыше 30% )	
<b>4.Обеспечение результативности образовательной деятельности</b>	4.1.Наличие индивидуальных образовательных маршрутов для обучающихся (не менее 10%)	<b>5</b>
	4.2.Отсутствие обучающихся выпускных классов, не получивших аттестат из числа допущенных	<b>5</b>
	4.3.Повышение качества обучения по курируемым предметам (по сравнению с прошлым годом)	<b>5</b>
	4.4. Наличие призеров и победителей олимпиад, Слетов НОУ, конференции «Шаг в будущее», конкурсов социальных проектов, фестиваля «Самотлорские роднички» (ответственным )	<b>0,5</b> за каждого (не более 10)
	4.5. Снижение количества обучающихся, состоящих на разного рода учетах (ответственным за профилактическую работу)	<b>5</b>
<b>5.Обеспечение социализации и досуговой занятости обучающихся</b>	5.2 .Увеличение доли обучающихся, вовлеченных в РДШ более 30%.	<b>5</b>
	5.3 Наличие и функционирование отряда Юнармия	<b>5</b>
	5.4.Эффективная организация летнего отдыха обучающихся.	<b>5</b>
	5.5.Организация досуговой занятости обучающихся в организациях дополнительного образования свыше 50%.	<b>5</b>
	5.6. Реализация проекта «Билет в будущее» ( охват детей не менее 10%)	<b>5</b>
<b>6. Реализация программ по сохранению здоровья и развитию обучающихся</b>	6.1.Увеличение или сохранение показателей обучающихся с 1-2 группами здоровья ( по параллелям)	<b>5</b>
	6.3. Снижение уровня травматизма ( по результатам анализа)	<b>5</b>
	6.4. Динамика среднего показателя по заболеваемости ниже среднего по городу	<b>5</b>
	6.5. Эффективная организация питания школьников	<b>5</b>
<b>7.Уровень коммуникативной и исполнительской культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)</b>	7.1. Положительная динамика общественной оценки образовательной деятельности школы по результатам мониторинга	<b>10</b>

## 2. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников МБОУ «СШ №14» (учителя)

Показатели эффективности	Критерии эффективности	% от должностного оклада
<b>1.Динамика образовательных результатов (по</b>	1.1. Результаты ЕГЭ и ГИА равны или выше среднегородских математика, русский	<b>10</b>

итогах контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	предметы по выбору	7
2. Уровень достижений обучающихся в исследовательской и проектной деятельности по предмету и внеучебной деятельности	2.1. Привлечение обучающихся к исследовательской деятельности с представлением на слете НОУ, Гранях познания, Открытии мира и других очных конкурсах.	2
	2.2. Доля детей, привлеченных к проектной деятельности в рамках ФГОС от 10 учеников (при наличии образовательных проектов в методической копилке)	2
3. Результативность методической и инновационной деятельности педагога	3.1. Представление результатов инновационной, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, муниципального уровня (ГМО, РМЦ, деятельность в режиме пилотной площадки). Осуществление наставничества, диссеминация опыта	2
	3.2. Разработка авторских образовательных программ, проектов, программ летнего отдыха.	3
	3.3. Участие учителей в независимой экспертизе	2
4. Инновационная образовательная деятельность в рамках национальных проектов	4.1. Изменение содержания предмета технология, информатика и др.	3
	4.2. Работа по индивидуальным образовательным маршрутам не менее 1 четверти	2
	4.3. Обеспечение сетевого обучения	2
5. Успешность учителя по предмету во внеурочной работе, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя	5.1. Организация групп углубленного обучения, Школы будущего первоклассника	2
		3
6. Организация воспитательной деятельности	6.1. Организация участия класса в РДШ, волонтерство, реализованный социальный проект.	2
	6.3 Обеспечение досуговой занятости в организациях дополнительного образования не менее 30% обучающихся	2
	6.4. Сопровождение и наставничество обучающегося	1 (за каждого)
7. Результативность собственной педагогической деятельности	7.1. Участие в профессиональных конкурсах всероссийского регионального муниципального уровней (не дистанционных)	10 8 5
	7.2. Участие в проведении городских образовательных мероприятий (эксперты, судьи, члены комиссий)	2 (не более 4 баллов)

	7.3. Организация и проведение общешкольных образовательных мероприятий (открытые уроки)	2
<b>8. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</b>	8.1. Привлечение обучающихся к сдаче ГТО не менее 20% (для учителей физической культуры, преподавателя ОБЖ)	2
	8.2. Личное участие в сдаче ГТО.	2
	8.3. Организация для обучающихся спортивно-массовых мероприятий по параллелям не менее 2	2
<b>9. Реализация проекта «Успех каждого ребенка»</b>	9.1. Участие в реализации программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных обучающихся: на муниципальном уровне на региональном уровне (подготовка к олимпиадам, конкурсам).	2 3
	9.2. Применение современных информационных технологий в образовательном процессе ( работа на образовательных платформах Учи.ру, МЭО и др. не менее 30% обучающихся)	3
<b>10. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся</b>	10.1. Обучение по адаптивным программам	2
	10.2. Положительная динамика адаптации 1 классов	5

**3. Показатели и критерии эффективности деятельности прочих педагогических работников МБОУ «СШ №14» ( педагоги- психологи, педагоги – организаторы, социальные педагоги, педагоги доп. образования)**

<b>Показатели эффективности</b>	<b>Критерии эффективности</b>	<b>% от должностного оклада</b>
<b>1. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)</b>	1.1. Положительная динамика профилактической, коррекционной и логопедической и воспитательной работы (для специалистов)	5
	1.2. Положительная динамика адаптационной работы	5
<b>2. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога</b>	2.1. Представление результатов методической, инновационной, экспериментальной деятельности педагога на мероприятиях муниципального регионального уровней (ГМО, РМЦ, ТМП). Осуществление наставничества.	2
	2.2. Разработка авторских образовательных программ, проектов, программ летнего отдыха	3
<b>3. Успешность специалиста по консультационной поддержке участников образовательного процесса</b>	3.1. Доля обучающихся, получивших индивидуальную консультационную и коррекционную поддержку не менее 2%	2
	3.2. Доля родителей, получивших консультационную и коррекционную поддержку не менее 2%	2

<b>4. Организация воспитательной деятельности</b>	4.1. Подготовленный и реализованный социальный проект	<b>5</b>
	4.2. Сохранение контингента групп (для педагогов доп. образования)	<b>3</b>
	4.3. Снижение числа обучающихся, состоящих на профилактическом учете	<b>3</b>
<b>5. Результативность собственной педагогической деятельности</b>	5.1. Участие в профессиональных конкурсах всероссийских, региональных, муниципальных (не дистанционных).	<b>10</b> <b>8</b> <b>5</b>
	5.2. Участие в организации городских образовательных мероприятиях (эксперты, судьи, члены комиссий)	<b>2 (не боле 4)</b>
	5.3. Организация и проведение общешкольных образовательных мероприятий (открытые мероприятия, конкурсы)	<b>2</b>
<b>6. Обеспечение качественного образования</b>	6.1. Участие в реализации программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных обучающихся	<b>2</b>
	6.2. Привлечение к творческим и спортивным конкурсам не менее 50 % от общего числа зачисленных в объединение	<b>3</b>
<b>7. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся</b>	7.1. Привлечение обучающихся к сдаче норм ГТО	<b>2</b>
	7.2. Личное участие в соревнованиях и сдаче норм ГТО	<b>2</b>
	7.3. Реализация адаптивных программ	<b>3</b>

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

<b>Заместитель директора по АХР, заместитель директора по ИТО, заместитель директора по безопасности, заведующий библиотекой</b>	
<b>Показатели</b>	<b>% от должностного оклада</b>
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства (отсутствие предписаний).	<b>10</b>
2. Исполнение плана ФХД свыше 95%	<b>10</b>
3. Привлечение и эффективное освоение дополнительных средств не менее 2 млн. рублей.	<b>10</b>
4. Создание безбарьерной среды	<b>10</b>
5. Обеспечение экономии материальных ресурсов.	<b>10</b>
6. Бесперебойная работа систем безопасности	<b>10</b>
7. Эффективное исполнение целевых программ	<b>10</b>
8. Создание новых элементов инфраструктуры	<b>10</b>
9. Наличие информационного наполнения сайта	<b>5</b>
10. Обеспечение целостности материального фонда	<b>10</b>
11. Обеспечение интернет соединения со скоростью не менее 1 гб/с	<b>10</b>
12. За интенсивность	<b>10</b>
13. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг	<b>10</b>

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации \_\_\_\_\_ И.Н.Басырова

Принято на собрании работников  
протокол №15 от 01.09.2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ №14»  
\_\_\_\_\_ В.А. Полякова

«01» сентября 2022 года

**1. Критерии и показатели эффективности деятельности работников  
бухгалтерии, юриста, специалиста в сфере закупок**

<i>Направления</i>	<i>целевые показатели</i>	<i>% от должностног о оклада</i>
<b>1. За качество выполняемой работы</b>	Исполнение муниципального задания от 99,0%	<b>10</b>
	Исполнение плана ФХД от 95%	<b>10</b>
	Отсутствие предписаний, штрафов по результатам проверок,	<b>10</b>
	Наличие информационного наполнения сайта	<b>5</b>
	Доля закупок, размещенных у субъектов малого предпринимательства от 78,5%	<b>10</b>
	Увеличение доли закупок, размещенных конкурентными способами (от 10 и более)	<b>10</b>
	Достижение целевых показателей средней заработной платы	<b>10</b>
	Привлечение и освоение дополнительных средств свыше 2млн. руб.	<b>10</b>
	Тиражирование юридических и правовых документов по запросам работников	<b>10</b>
<b>2. За интенсивность труда и высокие результаты работы (высокую результативность)</b>	За интенсивность труда, связанную с большим объемом работ	<b>20</b>
	Подготовка срочной информации по запросам сторонних организаций	<b>10</b>

**2. Критерии интенсивности и высокие результаты работы  
прочих специалистов, служащих и технического персонала**

<b>Показатели</b>	<b>% от должностного оклада</b>
1. Интенсивность труда, связанная с большим объемом работ	<b>20</b>
2. Высокое качество, своевременность и оперативность выполнения заданий	<b>10</b>
2.1. Отсутствие замечаний по итогам проверок	<b>5</b>
3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации	<b>10</b>
<b>4. Дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности:</b>	
4.1. Тиражирование юридических и правовых документов по запросам работников	<b>10</b>
4.2. Подготовка срочной информации по запросам сторонних организаций	<b>10</b>

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации \_\_\_\_\_ И.Н.Басырова  
Принято на собрании работников  
протокол №15 от 01.09.2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ №14»  
\_\_\_\_\_ В.А. Полякова

«01» сентября 2022 года

**Критерии для установления стимулирующих выплат за особые достижения  
при выполнении услуг (работ) работникам муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Средняя школа №14»**

**1. Интеллектуальные конкурсы:**

**Всероссийская олимпиада школьников, слет НОУ.**

**муниципальный этап:**

1 место – 4 тыс. рублей;

2 место – 3 тыс. рублей;

3 место – 2 тыс. рублей;

**региональный этап:**

1 место – 5 тыс. рублей;

2 место – 4 тыс. рублей;

3 место – 3 тыс. рублей;

**заключительный этап:**

Победитель – 8 тыс. рублей;

Призер – 6 тыс. рублей;

**«Грани познания», «Открытие мира»**

1 место – 2 тыс. рублей;

2 место – 1,5 тыс. рублей;

3 место, дипломанты – 1 тыс. рублей;

**2. Спортивные состязания**

**Президентские состязания, президентские игры,  
соревнования по робототехнике**

1 место – 2 тыс. рублей;

2 место – 1,5 тыс. рублей;

3 место – 1 тыс. рублей;

**Городские спортивные соревнования, соревнования по ОБЖ**

1 место – 2 тыс. рублей;

2 место – 1,5 тыс. рублей;

3 место – 1 тыс. рублей;

**3. Творческие конкурсы, социальные проекты**

**«Самотлорские роднички»**

Лауреаты – 2 тыс. рублей;

Дипломанты -1 тыс. рублей;

**Социальные проекты**

1 место – 2 тыс. рублей;

2 место - 1,5 тыс. рублей;

3 место - 1 тыс. рублей;

#### **4. Прочие городские соревнования, конкурсы**

- 1 место – 2 тыс. рублей;
- 2 место – 1,5 тыс. рублей;
- 3 место – 1 тыс. рублей;

#### **5. Профессиональные конкурсы педагогов**

##### **Победитель конкурса «Учитель года», конкурсов, программ и проектов**

- Полуфинал, финал – 8 тыс. рублей;
- муниципальный уровень - 10 тыс. рублей;
- региональный уровень - 15 тыс. рублей;
- федеральный уровень - 30 тыс. рублей;

##### **«Педагогические инициативы», «А я делаю так» (муниципальный уровень)**

- 1 место – 4 тыс. рублей;
- 2 место – 3 тыс. рублей;
- 3 место – 2 тыс. рублей;

#### **6. Эффективная организация образовательных мероприятий**

- муниципальный уровень - 3 тыс. рублей;
- региональный уровень - 4 тыс. рублей;
- федеральный уровень – 10 тыс. рублей (за 1 мероприятие);

#### **7. Создание новых элементов образовательной инфраструктуры – 3 тыс. рублей;**

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

В размер выплаты включен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ работников с Положением «Об установлении системы оплаты труда работников МБОУ «СШ №14» от 01.09.2022 года (приказ №70-осн. от 01.09.2022года):**

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Должность	Дата ознакомления с Положением	Подпись работника
1	2	3	4	5
1.	Арсланова Ясира Фанисовна	Уборщик служебных помещений		
2.	Акимова Татьяна Эдуардовна	Заведующая библиотекой		
3.	Апалькова Виктория Александровна	Учитель начальных классов		
4.	Ахмерова Анастасия Валерьевна	Учитель английского языка		
5.	Ахметчин Нусурат Нурмухаметович	Дворник		
6.	Басыров Ильсур Миннихметович	Учитель физики		
7.	Батаева Юлия Эдуардовна	Учитель начальных классов		
8.	Богенчук Елена Николаевна	Делопроизводитель		
9.	Богданова Лариса Ивановна	Кладовщик		
10.	Белова Виктория Васильевна	Учитель математики		
11.	Бахилина Евгения Юрьевна	Учитель физической культуры		
12.	Басырова Ирина Николаевна	Учитель английского языка		
13.	Белоцерковская Надежда Степановна	Сторож		
14.	Букатюк Людмила Юрьевна	Вахтер		
15.	Вакалова Надежда Николаевна	Учитель математики		
16.	Володина Светлана Викторовна	Заместитель директора по ВР		
17.	Валейкин Олег Юрьевич	Сторож		
18.	Гарифьянова Наталья Юрьевна	Учитель музыки		
19.	Гридасов Александр Николаевич	Социальный педагог		
20.	Головчан Татьяна Александровна	Учитель технологии		
21.	Гранич Ольга Васильевна	Учитель химии		
22.	Гусейнов Набит Гусей оглы	Рабочий КОРЭ		
23.	Гусарова Ольга Вячеславовна	Юрист		
24.	Дражняк Татьяна Юрьевна	Уборщик служебных помещений		
25.	Дегтяр Евгений Владимирович	Заместитель директора по ИТО		
26.	Данилова Елена Юрьевна	Учитель английского языка		
27.	Дегтярева Алена Александровна	Сторож		
28.	Дементьева Наталья Николаевна	Учитель физической культуры		
29.	Даутова Елена Михайловна	Учитель физической культуры		
30.	Джабиева Лейла Апрельевна	Учитель начальных классов		
31.	Ермоленко Светлана Александровна	Специалист по кадрам		
32.	Ефременкова Любовь Викторовна	Гардеробщик		
33.	Еременкова Ольга Викторовна	Учитель начальных классов		
34.	Еременко Ольга Винаровна	Учитель рус.языка и литерат.		
35.	Зайчук Александра Николаевна	Подсобный рабочий		
36.	Зройчикова Ирина Сергеевна	Главный бухгалтер		



37.	Золтан Варвара Николаевна	Инструктор по физ.культуре		
38.	Зыкова Лариса Николаевна	Учитель математики		
39.	Иваненко Елена Петровна	Учитель начальных классов		
40.	Иващенко Елена Николаевна	Учитель начальных классов		
41.	Крупина Галина Ивановна	Зам. директора по УВР		
42.	Кундиус Людмила Викторовна	Учитель географии		
43.	Курдюкова Татьяна Дмитриевна	Учитель английского языка		
44.	Кузнецов Павел Николаевич	Учитель технологии		
45.	Кравцова Юлия Анатольевна	Учитель английского языка		
46.	Казановская Светлана Николаевна	Уборщик служебных помещений		
47.	Комиссарова Светлана Викторовна	Зам. директора по УВР		
48.	Климова Ирина Викторовна	Учитель рус. языка и литературы		
49.	Корлыханова Елена Владимировна	Учитель истории		
50.	Киселева Галина Николаевна	Учитель начальных классов		
51.	Колесникова Ирина Ивановна	Учитель биологии		
52.	Клендершикова Софья Андреевна	Учитель математики		
53.	Крульчук Алесия Павловна	Социальный педагог		
54.	Кожеватова Любовь Владимировна	Лаборант		
55.	Куренков Иван Михайлович	Инженер ИВТ		
56.	Коваленко Марина Викторовна	Гардеробщик		
57.	Копырина Светлана Акиндиновна	Уборщик сл.помещений		
58.	Копырина Татьяна Вячеславовна	Уборщик сл.помещений		
59.	Копырина Анастасия Вячеславовна	Уборщик сл.помещений		
60.	Крыловецкая Елена Николаевна	Уборщик сл.помещений		
61.	Лях Виолетта Николаевна	Педагог-организатор		
62.	Мухамадеев Равиль Габделянович	Учитель физической культуры		
63.	Мухамадиева Анфиса Расимовна	Учитель рус. языка и литературы		
64.	Максименко Оксана Николаевна	Учитель начальных классов		
65.	Матвиенко Ирина Александровна	Учитель начальных классов		
66.	Маратова Эльнура Маратовна	Учитель английского языка		
67.	Мельникова Елена Георгиевна	Учитель начальных классов		
68.	Мезенцева Ольга Викторовна	Уборщик служебных помещений		
69.	Морозова Гузель Радиковна	Учитель информатики		
70.	Мустафин Рафаэль Ринадович	Преподаватель-организатор ОБЖ		
71.	Нестерова Татьяна Борисовна	Учитель начальных классов		
72.	Нигматуллина ФизалияНурисламовна	Уборщик служебных помещений		
73.	Нигматуллина Чулпан Фавадисовна	Учитель начальных классов		
74.	Нижегородова Ольга Михайловна	Учитель начальных классов		
75.	Пережитина Лариса Михайловна	Учитель начальных классов		
76.	Пириева Зияфат Магеррам кызы	Уборщик служебных помещений		
77.	Погребная Ирина Владимировна	Лаборант		
78.	Прокопьева Любовь Петровна	Учитель ИЗО		
79.	Рубанова Елена Анатольевна	Заместитель директора по УВР		

80.	Рубаник Анна Иосифовна	Учитель биологии		
81.	Румынин Виктор Викторович	Учитель физической культуры		
82.	Ромадина Светлана Леонидовна	Секретарь		
83.	Сангинова Илюза Аскатовна	Уборщик сл.помещений		
84.	Сотник Владимир Анатольевич	Зам. директора по безопасности		
85.	Сидорова Светлана Юрьевна	Учитель истории и общест..		
86.	Сидорук Лариса Анатольевна	Учитель нач.классов		
87.	Савицкая Юлия Борисовна	Учитель рус.языка и литерат.		
88.	Слепых Наталья Дмитриевна	Заместитель главного бухгалтера		
89.	Степаненко Ирина Сергеевна	Учитель начальных классов		
90.	Старченко Екатерина Михайловна	Уборщик сл.помещений		
91.	Ситникова Елена Владимировна	Специалист в сфере закупок		
92.	Ситникова Ирина Анатольевна	Учитель рус. языка и литерат.		
93.	Ступина Ольга Анатольевна	Педагог-организатор		
94.	Тимошенко Лидия Николаевна	Уборщик сл. помещений		
95.	Титова Ольга Анатольевна	Учитель начальных классов		
96.	Тимошенкова Елена Владимировна	Учитель истории		
97.	Трофимова Ольга Михайловна	Учитель математики		
98.	Федина Елена Анатольевна	Педагог-психолог		
99.	Фролова Злата Павловна	Учитель начальных классов		
100.	Хасанова Ильмира Музагитовна	Вахтер		
101.	Хоботова Антонида Владимировна	Учитель информатики		
102.	Хибатуллина Эльмира Аскатовна	Бухгалтер		
103.	Хруслова Дарья Александровна	Учитель английского языка		
104.	Цапаева Татьяна Александровна	Специалист по охране труда		
105.	Чеберяк Елена Андреевна	Заместитель директора по АХР		
106.	Ченушкина Ирина Васильевна	Учитель начальных классов		
107.	Шмидт Анна Владимировна	Учитель начальных классов		
108.	Шаварденидзе Людмила Васильевна	Уборщик служебных помещений		
109.	Эюбова Минаджет Абдулмеджидкызы	Уборщик служебных помещений		
110.	Яроцкий Павел Анатольевич	Лаборант		
111.	Якушкина Алена Николаевна	Учитель русского языка и литер.		
112.				
113.				
114.				
115.				
116.				
117.				
118.				
119.				
120.				
121.				
122.				

123.				
124.				
125.				
126.				
127.				
128.				
129.				
130.				
131.				
132.				
133.				
134.				
135.				
136.				
137.				
138.				
139.				
140.				
141.				
142.				
143.				
144.				
145.				
146.				
147.				
148.				
149.				
150.				
151.				
152.				
153.				
154.				
155.				
156.				
157.				
158.				
159.				
160.				
161.				
162.				
163.				
164.				
165.				

166.				
167.				
168.				
169.				
170.				
171.				
172.				
173.				
174.				
175.				
176.				
177.				
178.				
179.				
180.				
181.				
182.				
183.				
184.				
185.				
186.				
187.				
188.				
189.				
190.				
191.				
192.				
193.				
194.				
195.				
196.				
197.				
198.				
199.				
200.				
201.				
202.				