



**Администрация
города Нижневартовска
Ханты-Мансийский автономный округ-Югра**

от 12.11.2014 №2286

Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, 53 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", в целях совершенствования системы оплаты труда работников образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города:

1. Утвердить:

- Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, согласно приложению 1;
- Положение о фонде надбавок и доплат работникам муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, согласно приложению 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 3;
- параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, согласно приложениям 4-6;
- примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, согласно приложениям 7-9.

2. Установить базовую единицу для исчисления окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, в размере 4 482 рублей.

3. Признать утратившими силу:

- с 01.11.2014, за исключением пункта 1.4 приложения 2 к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, приложения 1, подпункта 3) пункта 2.2, абзацев десятого-семнадцатого пункта 2.5 раздела II, разделов III и IV приложения 2 к постановлению администрации города от 29.08.2011 №988 "О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города", следующие постановления администрации города:
 - от 29.08.2011 №988 "О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города";
 - от 20.02.2012 №169 "О внесении изменений в приложение 1 к постановлению администрации города от 29.08.2011 №988 "О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города";
 - от 01.08.2012 №938 "О внесении изменений в приложения 1, 2 к постановлению администрации города от 29.08.2011 №988 "О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города" (с изменениями от 20.02.2012 №169)";
 - от 26.12.2012 №1626 "О внесении изменений в приложения 1, 2 к постановлению администрации города от 29.08.2011 №988 "О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города" (с изменениями от 20.02.2012 №169, 01.08.2012 №938)";
 - от 01.02.2013 №101 "О внесении изменений в приложения 1, 2 к постановлению администрации города от 29.08.2011 №988 "О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города" (с изменениями от 20.02.2012 №169, 01.08.2012 №938, 26.12.2012 №1626)";

от 22.10.2013 №2180 "О внесении изменений в постановление администрации города от 29.08.2011 №988 "О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города" (с изменениями от 20.02.2012 №169, 01.08.2012 №938, 26.12.2012 №1626, 01.02.2013 №101) и о признании утратившими силу постановлений администрации города от 28.03.2013 №569, от 19.08.2013 №1724";

от 11.04.2014 №690 "О внесении изменений в постановление администрации города от 29.08.2011 №988 "О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города" (с изменениями от 20.02.2012 №169, 01.08.2012 №938, 26.12.2012 №1626, 01.02.2013 №101, 22.10.2013 №2180)";

- с 01.01.2015 пункт 1.4 приложения 2 к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, приложения 1 к постановлению администрации города от 29.08.2011 №988 "О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города";

- с 01.02.2015 раздел IV приложения 2 к постановлению администрации города от 29.08.2011 №988 "О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города";

- с 01.09.2015 подпункт 3) пункта 2.2, абзацы десятый-семнадцатый пункта 2.5 раздела II и раздел III приложения 2 к постановлению администрации города от 29.08.2011 №988 "О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города".

4. Пресс-службе администрации города (Н.В. Ложева) опубликовать постановление в газете "Варта".

5. Начальнику управления по вопросам муниципальной службы и кадров администрации города (Н.И. Ващук), руководителям муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, обеспечить осуществление организационных мероприятий, связанных с изменением существенных условий трудовых договоров с работниками, в соответствии с трудовым законодательством.

6. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.11.2014. Пункты 1.4, 1.9, 1.10 приложения 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, приложения 1 к настоящему постановлению распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01.2015.

7. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы администрации города по социальной и молодежной политике М.В. Парфенову, директора департамента образования администрации города О.П. Козлову.

**Положение
 о системе оплаты труда работников муниципальных
 образовательных организаций города Нижневартовска,
 подведомственных департаменту образования администрации города**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города (далее - работники, организации, департамент образования).

1.2. В настоящем Положении используются понятия и термины в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также следующие основные понятия:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда руководителя, специалиста, служащего за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, единовременных и поощрительных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

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

- базовая единица - величина, применяемая для расчета окладов (должностных окладов);

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

- базовый оклад - произведение базовой единицы и базового коэффициента;

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

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

- фонд окладов - сумма окладов рабочих;

- фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам организации;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, эффективности функционирования организации, повышению качества оказываемых услуг;

- поощрительные выплаты - выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника;

- директорский фонд - объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации.

1.3. Фонд оплаты труда организаций состоит из:

- фонда должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;

- фонда окладов рабочих;

- фонда надбавок и доплат;

- единовременных, поощрительных выплат и единовременного премирования.

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

1.5. 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.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре размера минимальной заработной платы.

В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре размера минимальной заработной платы, то ему выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

Выплата разницы в заработной плате осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.7. Размер фонда надбавок и доплат составляет от 30 до 45 процентов от фонда окладов (должностных окладов). Порядок определения размера фонда надбавок и доплат устанавливается Положением о фонде надбавок и доплат работникам муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту

образования администрации города (далее - Положение о фонде надбавок и доплат), согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

1.8. На единовременную выплату материальной помощи на профилактику заболеваний и поощрительные выплаты и доплату молодым специалистам предусматривается до 15 процентов годового фонда окладов (должностных окладов) и фонда надбавок и доплат с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.9. 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.

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

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

II. Порядок установления должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации определяется путем суммирования надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, 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, ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного 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 к базовому окладу 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 устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента 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.

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 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 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.

Оплата труда работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

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 3 к настоящему постановлению.

2.9. Надбавка за ученую степень при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работникам организаций в размере 2 500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1 600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

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 (в том числе руководящим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность), состоящим в трудовых отношениях с работодателем 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 в твердой сумме независимо от часов педагогической работы.

2.11. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее - ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, за один класс (класс/комплект) в размере 1 000 рублей.

Право на получение ежемесячного вознаграждения в общеобразовательных организациях имеют педагогические работники, на которых с их согласия в соответствии с приказом общеобразовательной организации возложены обязанности классного руководителя.

Функциональные обязанности, формы работы, критерии оценки осуществления функций классного руководителя определяются общеобразовательной организацией.

2.12. 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 и ежемесячного вознаграждения на норму часов работы в неделю за ставку заработной платы и умножения полученного результата на фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности.

2.13. Размер должностного оклада, установленный работникам организаций, 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 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 базовой единицы, разрядного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Разрядные коэффициенты по оплате труда рабочих приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

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

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

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

Изменение размера оклада 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 за работу 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).

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).

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:

- производятся из фонда надбавок и доплат работникам организаций, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- начисляются к окладу (должностному окладу).

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 коллективном договоре, соглашении, локальном акте организации.

V. Стимулирующие выплаты

5.1. Стимулирующие выплаты из фонда надбавок и доплат работникам организации.

5.1.1. Виды выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за эффективность деятельности.

5.1.2. Конкретные размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам организации устанавливаются организацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с Положением о фонде надбавок и доплат и закрепляются в коллективном договоре, соглашении, локальном акте организации.

Основные принципы распределения стимулирующих выплат работникам организации и порядок установления выплаты за эффективность деятельности работникам организации приведены в приложении 2 к настоящему постановлению.

Стимулирующие выплаты руководителю организации за эффективность деятельности производятся в соответствии с приложением 2 к настоящему постановлению.

Оценка в баллах каждого критерия эффективности деятельности руководителя организации устанавливается ежегодно приказом департамента образования.

5.2. Стимулирующие выплаты за счет экономии по фонду оплаты труда организации:

- единовременное премирование за выполнение особо важных и сложных заданий;
- премия по итогам работы.

5.2.1. Работникам организации за выполнение особо важных и сложных заданий (разработка программ, методик, документов, организация подготовки и (или) проведение мероприятий федерального или окружного значения, выполнение поручений, имеющих особую сложность и важное значение для улучшения развития отрасли) выплачивается премия в размере не более одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы.

Расчет единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий педагогическим работникам производится исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" (далее - приказ Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075).

Особо важными и сложными заданиями считаются работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам, качеству, значимости.

Особо важное и сложное задание оформляется для руководителя организации приказом департамента образования, для работников организации - приказом руководителя организации, где указываются вид, объем работы, сроки выполнения.

Премирование работников осуществляется за выполнение конкретного особо важного и сложного задания либо за выполнение особо важных и сложных заданий за период времени (месяц).

При принятии решения о премировании работников учитываются следующие условия:

- степень сложности выполнения работником особо важных и сложных заданий, эффективность достигнутых результатов за определенный период времени;
- соблюдение установленных сроков для выполнения особо важных и сложных заданий.

Конкретный размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю организации устанавливается приказом департамента образования, работникам организации - приказом руководителя организации.

5.2.2. Выплата премии по итогам работы осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

В организации предусматриваются виды премий за разные периоды работы (по итогам работы за квартал, по итогам работы за год).

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам за фактически отработанное время в календарном году, в том числе работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- вновь принятым на работу в текущем календарном году;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);

- в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию; призыв на военную службу в армию; выход на пенсию; переход на выборную работу (должность); поступление на работу в государственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с медицинским заключением; необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);

- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора).

В отработанное время для расчета премий включается время работы по табелю учета рабочего времени. Время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в отработанное время в календарном году.

Премия по итогам работы за год выплачивается в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Конкретный размер премии определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы.

Решение о премировании работников по итогам работы за год принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Методика расчета размера премии по итогам работы за год должна обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

При определении размера премии по итогам работы за год учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны работодателя);

- достижение и превышение показателей эффективности деятельности;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- отсутствие дисциплинарного взыскания.

Порядок и условия выплаты премии за квартал могут быть установлены аналогичными порядку и условиям премирования по итогам работы за год.

5.2.3. Порядок и условия стимулирующих выплат за счет экономии по фонду оплаты труда организации устанавливаются организацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с локальным актом организации.

VI. Единовременные и поощрительные выплаты

6.1. Работникам организаций, состоящим в списочном составе, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, устанавливаются следующие единовременные и поощрительные выплаты:

- единовременная поощрительная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная поощрительная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- материальная помощь на профилактику заболеваний;
- единовременное премирование за счет экономии по фонду оплаты труда организации.

6.2. Единовременная поощрительная выплата молодым специалистам.

6.2.1. Работникам организаций, являющимся молодыми специалистами, один раз по основной занимаемой должности (ставке) производится единовременная поощрительная выплата в размере шести базовых окладов (без применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Единовременная поощрительная выплата производится после истечения шести месяцев работы у данного работодателя, включая работников, находившихся в трудовых отношениях с организацией до окончания учебного заведения. Стаж работы для единовременной поощрительной выплаты исчисляется с даты поступления на работу, для работников, находившихся в трудовых отношениях с организацией до окончания учебного заведения, - с даты документа, подтверждающего окончание учебного заведения.

6.2.2. Молодыми специалистами считаются выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, прошедшие обучение по очной форме, находящиеся в трудовых отношениях до окончания учебного заведения или вступившие в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, а в случае призыва на срочную военную службу - в течение года после военной службы.

6.2.3. Для молодых специалистов, принятых на работу на неполную норму часов, расчет единовременной поощрительной выплаты производится по основной занимаемой должности (профессии) по норме часов за ставку заработной платы.

6.3. Ежемесячная поощрительная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1 000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы.

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

Ежемесячная поощрительная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников начисляется за фактически отработанное время и учитывается во всех случаях для расчета средней заработной платы.

6.4. Материальная помощь на профилактику заболеваний.

6.4.1. Работникам организации, включая руководителя, один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний (далее - материальная помощь) в размере не ниже 1,5 месячного фонда заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) по норме часов за ставку заработной платы.

Расчет материальной помощи для педагогических работников производится исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной приказом Минобразования России от 24.12.2010 №2075.

Количество месячных фондов заработной платы, направляемых на материальную помощь, устанавливается коллективным договором, локальным актом организации, единым для всех работников.

6.4.2. Для работника, принятого на основное место работы на неполную норму часов в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, расчет материальной помощи производится по основной занимаемой ставке (должности) пропорционально количеству часов, отработанных работником на неполную норму часов (ставку).

6.4.3. Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника и приказа руководителя организации о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и выплате материальной помощи.

Руководителю организации выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления и распоряжения работодателя о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и выплате материальной помощи.

6.4.4. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

6.4.5. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

6.4.6. Материальная помощь не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в другой муниципальной организации.

Использование права на получение материальной помощи подтверждается справкой с прежнего места работы.

В случае окончания и заключения срочного трудового договора в текущем календарном году в одной организации выплата материальной помощи производится один раз в текущем календарном году.

6.4.7. При расчете месячного фонда заработной платы работника организации для выплаты материальной помощи учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, за исключением единовременных премий, поощрительных выплат и ежемесячного вознаграждения, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску.

6.5. В организациях при наличии экономии по фонду оплаты труда за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания производится единовременное премирование работников организации, включая руководителя, к юбилейным датам и праздничным дням.

6.5.1. Выплата премии производится:

- руководителю организации - на основании приказа департамента образования;
- работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

Размер премии устанавливается указанными приказами.

6.5.2. Единовременное премирование к юбилейным датам и праздничным дням производится:

- к юбилейным датам работника;
- к юбилейным датам со дня образования организации;
- к праздничным дням:

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

к 9 марта - Дню города;

к 10 декабря - Дню образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

к отраслевому профессиональному празднику по основной деятельности организации, в том числе Дню учителя, Дню работников дошкольного образования.

6.5.3. 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 одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы.

Расчет единовременной премии для педагогических работников производится исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной приказом Минобразования России от 24.12.2010 №2075.

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейным датам, включаются, в том числе, периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта до ликвидации, смены собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) или реорганизации их в форму муниципаль-

ных учреждений, в том числе до образования города Нижневартовска путем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что работник имеет данный трудовой стаж в одной из перечисленных сфер деятельности.

6.5.4. Единовременные премии к юбилейным датам (за исключением юбилейных дат в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет) и праздничным дням выплачиваются работникам в размере, не превышающем размер месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы.

Расчет единовременной премии для педагогических работников производится исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной приказом Минобразования России от 24.12.2010 №2075.

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда

7.1. 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.

7.2. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, указанной в пункте 7.1 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 среднеемесячное 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.

7.3. 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.

7.4. 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 4 к настоящему Положению.

VIII. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации

8.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, единовременных и поощрительных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8.2. Должностной оклад руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации определяется в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения.

8.3. С учетом условий труда руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

8.4. Руководителю организации устанавливаются стимулирующие выплаты:

- из директорского фонда;
- за счет обоснованной экономии средств организации, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

8.5. Заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру организации устанавливаются стимулирующие выплаты:

- из фонда стимулирующих выплат фонда надбавок и доплат работникам организации;
- за счет обоснованной экономии средств организации, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

8.6. Размеры стимулирующих выплат, единовременных и поощрительных выплат и доплат руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке, предусмотренном разделами V, VI настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю организации устанавливаются приказом департамента образования, заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру организации - приказом руководителя организации.

8.7. Предельный объем учебной (преподавательской) работы с обучающимися (воспитанниками), которая может выполняться в организации его руководителем, определяется департаментом образования. Учебная (преподавательская) работа в той же образовательной организации для руководителя организации совместительством не считается.

Оплата за часы учебной (преподавательской) работы с обучающимися (воспитанниками) производится в соответствии с тарификацией исходя из должностного оклада педагогического работника и нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Расчет должностного оклада за фактические часы учебной (преподавательской) работы с обучающимися (воспитанниками) производится в соответствии с пунктом 2.12 настоящего Положения.

8.8. Учебная (преподавательская) работа с обучающимися (воспитанниками) руководителя организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения работодателя по согласованию с департаментом образования.

8.9. Объем учебной (преподавательской) работы, срок ее выполнения, размер оплаты труда за часы учебной (преподавательской) работы устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору):

- руководителю организации - на основании письменных заявления и ходатайства департамента образования, тарификации;

- заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру организации - на основании их письменного заявления, приказа работодателя и тарификации.

8.10. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации за организацию деятельности по платным услугам выплачивается заработная плата в соответствии с локальным актом организации, регулирующим порядок оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.11. Зарботная плата руководителя организации не должна превышать восьмикратного размера средней заработной платы работников данной организации.

Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города

**Базовый коэффициент и повышающие коэффициенты
к базовому окладу для руководителей, специалистов и служащих
организаций**

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
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
		неполное высшее образование; среднее профессиональное образование	1,30	1,30	1,30
		начальное профессиональное образование	1,20	1,20	1,20
		среднее (полное) общее образование	1,10	1,10	1,10
		основное общее образование	1,00	1,00	1,00
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
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 муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города)			
2.2.	Коэффициент квалификации	квалификационная категория:			
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		вторая категория	0,10	0,10	
		государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные спортивные звания, почетные грамоты РФ, СССР, РСФСР, в том числе: ордена, медали, знаки;			
		почетные (спортивные) звания: "Народный...";	0,40	0,40	
		"Заслуженный...";	0,40	0,40	
		"Мастер спорта международного класса";	0,30	0,30	
"Лауреат премий Президента РФ"	0,25	0,25			
"Гроссмейстер...";					
"Мастер спорта...";	0,25	0,25			
почетные грамоты органа исполнитель-	0,10	0,10			

		ной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,10 0,05	0,10 0,05	
		награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности), в том числе: медали, знаки; почетные звания; почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры; почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры; благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,40 0,25 0,05 0,05 0,05	0,40 0,25 0,05 0,05 0,05	
		ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР (по профилю деятельности), в том числе: медаль К.Д. Ушинского; нагрудные знаки "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры и спорта", почетное звание "Почетный работник..."	0,20 0,10	0,20 0,10	
		иные нагрудные знаки; благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05 0,05	0,05 0,05	
2.3.	Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,30		
		группа 2	0,20		
		группа 3	0,10		
		группа 4	0,05		
2.4.	Коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководители	1,00		
		уровень 2 - заместители руководителей	0,80		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города

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

Типы, виды муниципальных образовательных организаций, виды деятельности работников	Размер коэффициента
1. Дошкольные образовательные организации	
1.1. Работа в дошкольной образовательной организации	0,10
1.2. Работа воспитателя, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников	0,65
1.3. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется не более, чем на ставку работы)	0,25
1.4. Работа педагогического работника и помощника воспитателя в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.5. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (кабинетом) (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.6. Работа педагогического работника, связанная с руководством методическим объединением, предметной (цикловой) комиссией (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.7. Работа педагогического работника (кроме воспитателя) за выполнение функций по работе с семьями воспитанников	0,40
1.8. Работа педагогического работника, связанная с работой с детьми раннего возраста (от 0 до 3 лет) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.9. Работа руководителя 1 уровня в дошкольной образовательной организации, в которой: - все группы являются группами компенсирующей направленности; - более 10 групп компенсирующей направленности	0,20
1.10. Работа заместителей руководителя 2 уровня, деятельность которых непосредственно связана с оказанием образовательных услуг в дошкольной образовательной организации, в которой: - все группы являются группами компенсирующей направленности; - более 10 групп компенсирующей направленности	0,20
2. Общеобразовательные организации	
2.1. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников	0,65
2.2. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями; - в классах (группах) компенсирующего обучения; - с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; - в группе с детьми раннего возраста (от 0 до 3 лет)	0,20
2.3. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (кабинетом) (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
2.4. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю в дошкольной группе (коэффициент применяется на ставку работы)	0,25

<p>2.5. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы); - реализация учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки); - реализация воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки) 	<p>0,15</p> <p>0,25</p> <p>0,25</p>
<p>2.6. Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)</p>	<p>0,15</p>
<p>2.7. Работа руководителей 1-2 уровня, педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в гимназии; - в лицее; - в школе с углубленным изучением предметов 	<p>0,10</p>
<p>2.8. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проверка тетрадей и письменных работ в 1-4 классах по русскому языку, литературе (коэффициент применяется по факту нагрузки); - проверка тетрадей и письменных работ по математике, иностранному языку (коэффициент применяется по факту нагрузки); - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); - руководство методическим объединением, предметной (цикловой) секцией (коэффициент применяется на ставку работы) 	<p>0,15</p> <p>0,10</p> <p>0,10</p> <p>0,10</p>
<p>2.9. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки); - работа в кабинетах (лабораториях) за проведение лабораторных и практических работ по физике, химии, информатике, биологии (коэффициент применяется по факту проведенных часов лабораторных и практических работ) 	<p>0,05</p>
<p>2.10. Работа лаборанта в кабинетах (лабораториях) за проведение лабораторных и практических работ по физике, химии, информатике, биологии (коэффициент применяется по факту проведенных часов лабораторных и практических работ)</p>	<p>0,05</p>
<p>2.11. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)</p>	<p>0,05</p>
3. Организации дополнительного образования	
<p>3.1. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы):</p> <ul style="list-style-type: none"> - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком; - руководство методическим объединением, предметной (цикловой) секцией 	<p>0,10</p>
<p>3.2. Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)</p>	<p>0,30</p>

Приложение 3 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города

Разрядные коэффициенты по оплате труда рабочих

Разряды работ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Разрядный коэффициент	1,00	1,05	1,10	1,15	1,25	1,30	1,35	1,50	1,60	1,80

Приложение 4 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города

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

№ 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

**Положение
о фонде надбавок и доплат работникам муниципальных
образовательных организаций города Нижневартовска,
подведомственных департаменту образования администрации города**

I. Общие положения

1.1. Положение о фонде надбавок и доплат работникам муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города (далее - Положение), определяет механизм распределения фонда надбавок и доплат в муниципальных образовательных организациях города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города (далее - организации).

1.2. Фонд надбавок и доплат представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам организации.

1.3. Фонд надбавок и доплат учитывается в составе фонда оплаты труда организаций и финансируется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания.

II. Размер и состав фонда надбавок и доплат

2.1. Фонд надбавок и доплат устанавливается в процентах от фонда должностных окладов руководителей, специалистов и служащих и фонда окладов рабочих с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в следующем размере:

- в дошкольных образовательных и общеобразовательных организациях – 30 процентов;
- в организациях дополнительного образования – 45 процентов.

Сумма фонда надбавок и доплат исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФО}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов руководителей, специалистов и служащих с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ФО - фонд окладов рабочих с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Кнд - коэффициент фонда надбавок и доплат (0,30 - для дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций; 0,45 - для организаций дополнительного образования).

2.2. Фонд надбавок и доплат является источником следующих видов выплат:

- выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (фонд доплат);
- выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, эффективность деятельности (фонд стимулирующих выплат работников организации, за исключением руководителя, и директорский фонд).

2.3. Компенсационные выплаты из фонда доплат для работников организации, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и разделом IV Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города (далее – Положение о системе оплаты труда), согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

**III. Основные принципы распределения
стимулирующих выплат работникам организации**

3.1. Размер фонда стимулирующих выплат работников организации (кроме руководителя 1 уровня) исчисляется по формуле:

$$\text{ФСВ} = \text{ФНД} - \text{ФД} - \text{ДФ},$$

где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат работников организации (кроме руководителя 1 уровня);

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФД - фонд доплат;

ДФ - директорский фонд.

3.2. Фонд стимулирующих выплат направляется на следующие виды выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за эффективность деятельности.

3.3. Распределение фонда стимулирующих выплат осуществляется между всеми работниками организации, кроме руководителя организации, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных (профессиональных) обязанностей, особенностей труда и личного отношения к работе.

Размер направления фонда стимулирующих выплат по видам выплат осуществляется организацией самостоятельно, при этом каждая организация обеспечивает целевое значение показателя средней заработной платы педагогических работников организации.

3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации, кроме руководителей 2 уровня, непосредственно связанных с оказанием образовательных услуг, и педагогических работников:

- за высокую результативность работы;
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации;
- за выполнение дополнительных работ, которые не отнесены к должностным обязанностям работников;
- по иным основаниям стимулирования за интенсивность выполняемой работы или высокие результаты работы.

3.4.1. Перечень дополнительных работ, которые не отнесены к должностным обязанностям работников, и иные основания для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются организацией самостоятельно.

Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется организацией исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей.

3.4.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя организации по согласованию с выборным профсоюзным органом организации в процентах к окладу (должностному окладу) в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на срок не более одного года или на период выполнения конкретного объема работ, задания.

Рекомендуется на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы направлять не более 25 процентов от фонда стимулирующих выплат.

3.4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются начиная с 01.09.2015.

3.5. Выплаты за эффективность деятельности осуществляются на основе критериев оценки эффективности деятельности работников организации.

Критерии оценки эффективности деятельности работников организации устанавливаются коллективным договором, локальным актом организации и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности организации.

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников организаций приведены в приложениях 7-9 к настоящему постановлению.

На выплаты за эффективность деятельности руководителям 2 уровня, непосредственно связанным с оказанием образовательных услуг, и педагогическим работникам направляется 100 процентов стимулирующих выплат из фонда стимулирующих выплат организации.

Работникам организации, за исключением руководителей 2 уровня, непосредственно связанных с оказанием образовательных услуг, и педагогических работников, рекомендуется на выплаты за эффективность деятельности направлять не менее 75 процентов от фонда стимулирующих выплат.

3.6. Порядок установления выплаты за эффективность деятельности работникам организации.

3.6.1. Установление работникам организации выплаты за эффективность деятельности осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности каждого работника за предшествующий учебный год. Для оценки эффективности деятельности работников организации используются критерии и показатели, указывающие на результаты труда работников организации, их участие в повышении результатов деятельности организации, качества оказываемых муниципальных услуг и достижении показателей эффективности деятельности организации.

Оценка эффективности деятельности работника организации производится по балльной системе на основании отчета о его результатах деятельности, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и т.д.

3.6.2. Инструменты оценки эффективности деятельности (критерии, показатели) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности организации, рассматриваются и принимаются общим собранием трудового коллектива, утверждаются приказом руководителя организации.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности показатель должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, долях, процентах). Допускается применение показателей, характеризующих выполнение определенных условий (да/нет, наличие/отсутствие).

3.6.3. Оценка эффективности деятельности работников проводится комиссией, избранной из представителей органа управляющего совета, трудового коллектива, родительского комитета, выборного органа первичной профсоюзной организации, в количестве не менее пяти человек. Состав комиссии избирается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом руководителя организации.

Деятельность комиссии по оценке эффективности деятельности работников регламентируется соответствующим положением, утвержденным приказом руководителя организации.

3.6.4. Результаты оценки эффективности деятельности оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности работников организации в разрезе целевых показателей и критериев эффективности, сводным оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности работников организации, формы которых утверждаются приказом департамента образования администрации города.

3.6.5. Деятельность работника признается эффективной в случае, если количество набранных баллов по отношению к максимально возможному количеству баллов с учетом замещаемой им должности составляет 70 процентов и более.

Деятельность работника признается имеющей признаки неэффективности в случае, если количество набранных баллов по отношению к максимально возможному количеству баллов с учетом замещаемой им должности составляет от 50 до 70 процентов.

Деятельность работника признается неэффективной в случае, если количество набранных баллов по отношению к максимально возможному количеству баллов с учетом замещаемой им должности составляет менее 50 процентов.

3.6.6. Работникам, деятельность которых признана неэффективной, выплата за эффективность деятельности не производится.

3.6.7. Работникам, деятельность которых признана эффективной или имеющей признаки неэффективности, размер выплаты за эффективность деятельности устанавливается с учетом количества набранных баллов.

3.6.8. "Стоимость" одного балла по результатам оценки эффективности деятельности определяется по категориям персонала. Для этого сумма средств фонда стимулирующих выплат работников организации за эффективность деятельности, приходящихся на соответствующую категорию работников, делится на сумму баллов, набранных работниками соответствующей категории по результатам оценки эффективности деятельности.

3.6.9. Размер выплаты за эффективность деятельности работнику рассчитывается путем умножения "стоимости" одного балла по результатам оценки эффективности деятельности на количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности.

3.7. Выплата за эффективность деятельности работнику устанавливается ежегодно на учебный год (с 1 сентября по 31 августа), начиная с 01.09.2015.

3.8. Допускается снижение размера выплаты за эффективность деятельности работникам организации по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- нарушение законодательства и нормативных правовых актов Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальных правовых актов;
- нарушение финансовой дисциплины, наличие у организации просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом;
- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации.

Конкретный размер и условия снижения выплаты за эффективность деятельности работникам организации определяется комиссией по оценке эффективности деятельности работников организации и оформляется приказом работодателя.

Работники, которым снижен размер выплаты за эффективность деятельности, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом работодателя под роспись и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

3.9. Размер выплаты за эффективность деятельности, установленный работникам организаций, может пересматриваться в период их действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение базового, разрядного и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- изменение стоимости балла на соответствующий календарный год.

IV. Порядок расчета и распределения директорского фонда

4.1. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию управленческого потенциала руководителя организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов организации и значимым результатам работы организации.

4.2. Размер директорского фонда в организациях устанавливается в процентном отношении от фонда надбавок и доплат за вычетом компенсационных выплат, указанных в разделе IV Положения о системе оплаты труда, и составляет:

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17 процентов;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц – 13 процентов;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц – 10 процентов;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц – 6 процентов.

Расчет директорского фонда в организациях дополнительного образования производится от фонда надбавок и доплат, рассчитанного с коэффициентом фонда надбавок и доплат, равным 0,36.

Директорский фонд исчисляется по формуле:

$$ДФ = (ФНД - ФД) \times Кдф,$$

где:

ДФ - директорский фонд;

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФД - фонд доплат;

Кдф - коэффициент директорского фонда.

4.3. За счет директорского фонда руководителю организации производится выплата за эффективность деятельности, на которую направляется 100 процентов директорского фонда.

4.4. Установление выплаты за эффективность 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. Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций приведены в приложениях 4-6 к настоящему постановлению.

Оценка эффективности деятельности руководителей организаций производится на основании отчетов организаций о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

4.5. Оценка эффективности деятельности руководителей организаций осуществляется ежегодно в феврале, начиная с 01.02.2015, комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций.

Состав комиссии утверждается приказом департамента образования администрации города.

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

4.7. Оценка эффективности деятельности руководителей организаций осуществляется по балльной системе. Максимальное количество баллов, которое может набрать руководитель организации, составляет 100.

По результатам оценки эффективности деятельности руководителей организаций деятельность руководителя организации признается:

- эффективной (при сумме баллов 70 и более);
- имеющей признаки неэффективности (при сумме баллов от 50 до 70);
- неэффективной (при сумме баллов менее 50).

4.8. Порядок определения размера выплаты за эффективность деятельности руководителю организации.

Руководителям организаций, деятельность которых признана эффективной или имеющей признаки неэффективности, размер выплаты за эффективность деятельности устанавливается с учетом количества баллов, набранных руководителем организации по результатам оценки эффективности деятельности руководителей организаций, по следующей формуле:

$$СВэд = ДФ / 100 \times Кнб,$$

где:

СВэд - размер выплаты за эффективность деятельности руководителю организации;

ДФ - сумма директорского фонда;

Кнб - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности руководителя организации.

Размер выплаты за эффективность деятельности руководителю организации устанавливается на 1 год приказом организации на основании приказа департамента образования администрации города о результатах оценки эффективности деятельности (на период с 1 февраля по 31 января).

4.9. Руководителям организаций, деятельность которых признана неэффективной, выплата за эффективность деятельности не производится.

4.10. Размер выплаты за эффективность деятельности руководителям организаций, вновь назначенным на должность, устанавливается в период первых двух лет работы исходя из количества баллов 50.

4.11. Допускается снижение размера выплаты за эффективность деятельности руководителям организаций по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей - до 50 процентов от суммы набранных баллов, сроком от одного до шести месяцев;
- нарушение законодательства и нормативных правовых актов Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальных правовых актов - до 50 процентов от суммы набранных баллов, сроком от одного до шести месяцев;
- нарушение финансовой дисциплины, наличие у организации просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом, - до 100 процентов от суммы набранных баллов, сроком от одного до шести месяцев;
- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации - до 50 процентов от суммы набранных баллов, сроком от одного до трех месяцев.

Конкретный размер и условия снижения выплаты за эффективность деятельности руководителю организации определяется комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и оформляется приказом департамента образования администрации города.

Руководители организаций, которым снижен размер выплаты за эффективность деятельности, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом департамента образования администрации города под роспись и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

4.12. Размер выплаты за эффективность деятельности, установленный руководителям организаций, может пересматриваться в период их действия в следующих случаях:

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

4.13. Экономия директорского фонда, сложившаяся по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации, включается в общий объем экономии по фонду оплаты труда работников организации и используется в установленном порядке.

**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. Количество групп в дошкольных организациях	из расчета за группу	10
3. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,3
4. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5. Количество работников в организациях	за каждого работника	1
	дополнительно: - за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
	- за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
6. Наличие групп продленного дня в общеобразовательных организациях		до 20
7. Круглосуточное пребывание воспитанников в дошкольных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
	за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 30
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
9. 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
10. Наличие медицинского кабинета, столовой в организациях	за каждый вид	до 15
11. Наличие автотранспортных средств, самоходной и другой учебной техники в организациях	за каждую единицу	до 3, но не более 20
12. Наличие учебно-опытных участков площадью не менее 0,5 га, теплиц	за каждый вид	до 50

13. Наличие обучающихся (воспитанников) в организациях, посещающих бесплатные кружки, секции, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
15. 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 департаментом образования администрации города на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

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

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

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;
- по организациям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января.

При этом в списочном составе обучающихся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

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.

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

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	<p>предписания надзорных органов</p> <p>обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений</p> <p>исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг</p> <p>достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации</p>	<p>- отсутствие/устранение предписаний;</p> <p>- наличие неустраненных предписаний (при наличии финансирования)</p> <p>- отсутствие;</p> <p>- наличие</p> <p>- от 99,1% до 100%;</p> <p>- от 95% до 99%;</p> <p>- до 94,9% и ниже</p> <p>- достигнуто;</p> <p>- не достигнуто</p>
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	<p>привлечение дополнительных средств на цели развития образования образовательной организации</p> <p>представление опыта деятельности государственно-общественного управления образовательной организации на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (на основе подтверждающих документов)</p>	<p>- наличие;</p> <p>- отсутствие</p> <p>- на муниципальном уровне;</p> <p>- на региональном уровне;</p> <p>- на всероссийском уровне</p>
3.	Информационная открытость	<p>наличие на официальных сайтах информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательной организации</p> <p>наличие в открытом доступе публичного доклада образовательной организации</p> <p>наличие в открытом доступе механизмов и порядка распределения стимулирующего фонда с участием независимых комиссий для руководителей и работников</p>	<p>- наличие;</p> <p>- отсутствие</p> <p>- наличие;</p> <p>- отсутствие</p> <p>- наличие;</p> <p>- отсутствие</p>
4.	Реализация мероприятий по привлечению и закреплению молодых педагогических работников в образовательной организации	<p>наличие в образовательной организации программы наставничества</p> <p>удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников</p> <p>участие молодых педагогических работников в очном этапе конкурсов профессионального мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уров-</p>	<p>- наличие;</p> <p>- отсутствие</p> <p>- от 14,8% до 20%;</p> <p>- ниже 14,8%</p> <p>- на муниципальном уровне;</p> <p>- на региональном уровне;</p> <p>- на всероссийском уровне</p>

		нях (на основе подтверждающих документов)	
5.	Развитие кадрового потенциала	участие педагогических работников в конкурсе профессионального мастерства "Педагог года города"	- в очном этапе; - призовое место; - победитель муниципального уровня; - участие в суперфинале регионального конкурса; - победитель регионального уровня
		результативность участия в конкурсе лучших педагогических работников Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа"	получение гранта
		диссеминация опыта образовательной деятельности	- муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень
6.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	наличие победителей и призеров спортивных, творческих и интеллектуальных конкурсов муниципального, регионального, всероссийского уровней	- на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне
7.	Реализация социокультурных проектов (музей, театр, клуб)	наличие музея, театра, клуба	за каждый проект
		публичная презентация результатов деятельности по реализации социокультурных проектов городскому сообществу: публикации в различных изданиях, средствах массовой информации, видеорепортажи (на основе подтверждающих материалов)	- наличие; - отсутствие
8.	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	- отсутствие замечаний; - наличие замечаний
		создание дополнительных мест, групп за счет оптимизации площадей	- за каждое место; - за каждую группу
		наличие групп кратковременного пребывания детей и групп сокращенного дня	- наличие; - отсутствие
		исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	- от 95% до 100%; - до 94,9% и ниже
		отсутствие просроченной кредиторской задолженности	- отсутствие; - наличие
9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	ведение в образовательной организации мониторинга состояния здоровья воспитанников	- наличие; - отсутствие
		доля воспитанников, охваченных услугами дополнительного образования спортивной направленности, от общего числа воспитанников образовательной организации	- свыше 45%; - от 20% до 44,9%; - до 20%; - 0%
		эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	- увеличение показателя индекса здоровья; - сохранение показателя индекса здоровья; - снижение показателя индекса здоровья

10.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации	доля воспитанников образовательной организации, охваченных услугами дополнительного образования, в том числе на условиях договора с организацией дополнительного образования, от общего числа воспитанников образовательной организации	- свыше 45%; - от 20% до 44,9%; - до 20%; - 0%
11.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	- оптимальный (выше среднего-родского показателя); - допустимый (на уровне среднего-городского показателя); - недопустимый (ниже среднего-родского показателя)
12.	Оценка качества деятельности руководителя муниципальными, региональными, федеральными структурами	получение руководителем образовательной организации именных благодарственных писем, дипломов, грамот	- наличие; - отсутствие
		участие в экспертных комиссиях, жюри, творческих группах	- муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень
13.	Совершенствование управленческих процессов на основе независимой системы оценки качества	участие в независимой оценке качества деятельности образовательной организации (на основе подтверждающих документов)	- муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень
14.	Привлечение работников образовательной организации к сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне"	доля работников образовательной организации, привлеченных к сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне"	- от 0% до 25%; - от 25% до 50%; - от 50% и выше

Приложение 5 к постановлению
администрации города
от 12.11.2014 №2286

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

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	предписания надзорных органов	- отсутствие/устранение предписаний; - наличие неустранимых предписаний (при наличии финансирования)
		обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	- отсутствие; - наличие
		исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	- от 99,1% до 100%; - от 95% до 99%; - до 94,9% и ниже
		достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	- достигнуто; - не достигнуто
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	привлечение дополнительных средств на цели развития образования образовательной организации	- наличие; - отсутствие
		представление опыта деятельности государственно-общественного управления образовательной организации на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (на основе подтверждающих документов)	- на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне
3.	Информационная открытость	наличие на официальных сайтах информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательной организации	- наличие; - отсутствие
		наличие в открытом доступе публичного доклада образовательной организации	- наличие; - отсутствие
		наличие в открытом доступе механизмов и порядка распределения стимулирующего фонда с участием независимых комиссий для руководителей и работников	- наличие; - отсутствие
4.	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	- наличие; - отсутствие
		исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	- от 95% до 100%; - до 94,9% и ниже
		отсутствие просроченной кредиторской задолженности	- отсутствие; - наличие

		создание условий для проведения государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов города	- организация пунктов проведения экзамена на базе образовательной организации; - отсутствие пункта проведения экзамена на базе образовательной организации
5.	Реализация мероприятий по привлечению и закреплению молодых педагогических работников в образовательной организации	наличие в образовательной организации программы наставничества	- наличие; - отсутствие
		удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников	- от 14,8% до 20%; - ниже 14,8%
		участие молодых педагогических работников в очном этапе конкурсов профессионального мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (на основе подтверждающих документов)	- на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне
6.	Развитие кадрового потенциала	участие педагогических работников в конкурсе профессионального мастерства "Педагог года города"	- в очном этапе; - призовое место; - победитель муниципального уровня; - участие в суперфинале регионального конкурса; - победитель регионального уровня
		результативность участия в конкурсе лучших педагогических работников Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа"	получение гранта на муниципальном, региональном уровнях
		диссеминация опыта образовательной деятельности	- муниципальный уровень (ресурсный центр); - региональный уровень (пилотная, стажерская площадка, инновационный центр); - федеральный уровень (пилотная, стажерская площадка, инновационный центр)
7.	Реализация индивидуальных учебных планов обучающихся	реализация индивидуальных учебных планов обучающихся	- 5% и более обучающихся от общей численности обучающихся образовательной организации; - от 1% до 4,9%; - отсутствие
		наличие индивидуальных карт занятости во внеурочной деятельности обучающихся	- наличие; - отсутствие
		наличие индивидуальных образовательных маршрутов для обучающихся в рамках предпрофильной и профильной подготовки	- наличие; - отсутствие
8.	Образовательные результаты обучающихся (по результатам единого государственного экзамена по русскому языку и математике)	отсутствие обучающихся выпускных классов, не сдавших единый государственный экзамен по русскому языку и математике	- отсутствие; - наличие
9.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными обучающимися	наличие программ, направленных на профессиональную ориентацию обучающихся	- наличие; - отсутствие
		поступление выпускников 9 классов в организации среднего профессионального образования	- от 0% до 29,9%; - от 30% и выше

		наличие призеров и победителей муниципального, регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников, всероссийской конференции "Шаг в будущее"	- на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне
		наличие призеров и победителей конкурса социальных проектов "Я – гражданин России"	муниципальный, региональный уровни: - наличие; - отсутствие
		наличие победителей и призеров городского Слета научных обществ учащихся	- наличие; - отсутствие
		наличие призеров и победителей городского фестиваля "Самотлорские роднички"	- наличие; - отсутствие
10.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся, спортивные клубы, спортивные классы) во взаимодействии с внешней средой	публичная презентация результатов деятельности по реализации социокультурных проектов городскому сообществу: публикации в различных изданиях, средствах массовой информации, видеорепортажи (на основе подтверждающих материалов)	- наличие; - отсутствие
11.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих 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
		дополнительное привлечение обучающихся в спортивные залы и бассейны во внеурочное время (количество обучающихся)	- наличие; - отсутствие
		высокий уровень организации летнего каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания	- наличие; - отсутствие
		организация летнего каникулярного отдыха обучающихся во II, III смены	- наличие; - отсутствие
		проведение в каникулярное время профильных смен с соответствующим контингентом обучающихся	- наличие; - отсутствие
12.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации	доля обучающихся образовательной организации, охваченных услугами дополнительного образования на условиях договора с организацией дополнительного образования, от общего числа обучающихся образовательной организации	- 20% и выше; - от 15% до 19,9%; - ниже 15%
13.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	снижение количества несовершеннолетних, состоящих на учете в Управлении Министерства внутренних дел Российской Федерации по городу Нижневартовску	- снижение или отсутствие несовершеннолетних, состоящих на учете в Управлении Министерства внутренних дел Российской Федерации по городу Нижневартовску; - отсутствие снижения; - наличие или увеличение

14.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	отрицательная динамика количества выбывших из образовательной организации, не связанная с объективными причинами (переезд, в том числе в другой город)	- отсутствие; - наличие
		уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг общего образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	- оптимальный (выше среднегородского показателя); - допустимый (на уровне среднегородского показателя); - недопустимый (ниже среднегородского показателя)
15.	Оценка качества деятельности руководителя муниципальными, региональными, федеральными структурами	получение руководителем образовательной организации именных благодарственных писем, дипломов, грамот	- наличие; - отсутствие
		участие в экспертных комиссиях, жюри, творческих группах	- муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень
16.	Совершенствование управленческих процессов на основе независимой системы оценки качества	участие в независимой оценке качества деятельности образовательной организации (на основе подтверждающих документов)	- муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень
17.	Привлечение работников и обучающихся образовательной организации к сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне"	доля работников образовательной организации, привлеченных к сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне"	- от 0% до 25%; - от 25% до 50%; - от 50% и выше
		доля обучающихся образовательной организации, привлеченных к сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне"	- от 0% до 25%; - от 25% до 50%; - от 50% и выше

Приложение 6 к постановлению
администрации города
от 12.11.2014 №2286

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

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	<p>предписания надзорных органов</p> <p>обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений</p> <p>исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг</p> <p>достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации</p>	<p>- отсутствие/устранение предписаний;</p> <p>- наличие неустраненных предписаний (при наличии финансирования)</p> <p>- отсутствие;</p> <p>- наличие</p> <p>- от 99,1% до 100%;</p> <p>- от 95% до 99%;</p> <p>- до 94,9% и ниже</p> <p>- достигнуто;</p> <p>- не достигнуто</p>
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	<p>доля дополнительных привлеченных средств к общей сумме фактического финансирования</p> <p>доля средств, направленных на укрепление и развитие материально-технической базы, в структуре расходов от приносящей доход деятельности</p> <p>представление опыта деятельности государственно-общественного управления образовательной организации на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (на основе подтверждающих документов)</p>	<p>- свыше 20%;</p> <p>- от 10% до 19,9%;</p> <p>- от 5% до 9,9%;</p> <p>- менее 4,9%</p> <p>- свыше 20%;</p> <p>- от 10% до 19,9%;</p> <p>- от 5% до 9,9%;</p> <p>- менее 4,9%</p> <p>- на муниципальном уровне;</p> <p>- на региональном уровне;</p> <p>- на всероссийском уровне</p>
3.	Информационная открытость	<p>наличие на официальных сайтах информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательной организации</p> <p>наличие в открытом доступе публичного доклада образовательной организации</p> <p>наличие в открытом доступе механизмов и порядка распределения стимулирующего фонда с участием независимых комиссий для руководителей и работников</p> <p>публичная презентация результатов деятельности городскому сообществу: публикации в различных изданиях, средствах массовой информации, видеорепортажи (на основе подтверждающих материалов)</p>	<p>- наличие;</p> <p>- отсутствие</p> <p>- наличие;</p> <p>- отсутствие</p> <p>- наличие;</p> <p>- отсутствие</p> <p>- наличие;</p> <p>- отсутствие</p>

4.	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	- отсутствие замечаний; - наличие замечаний
		исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	- от 95% до 100%; - до 94,9% и ниже
		отсутствие просроченной кредиторской задолженности	- отсутствие; - наличие
5.	Реализация мероприятий по привлечению и закреплению молодых педагогических работников в образовательной организации	наличие в образовательной организации программы наставничества	- наличие; - отсутствие
		удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников	- от 16% до 31%; - ниже 6%
		участие молодых педагогических работников в очном этапе конкурсов профессионального мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (на основе подтверждающих документов)	- на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне
6.	Развитие кадрового потенциала	участие педагогических работников в конкурсе профессионального мастерства "Педагог года города"	- в очном этапе; - призовое место; - победитель муниципального уровня; - участие в суперфинале регионального конкурса; - победитель регионального уровня
		результативность участия в конкурсе лучших педагогических работников Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа"	получение гранта на муниципальном, региональном уровнях
		диссеминация опыта образовательной деятельности	- муниципальный уровень (ресурсный центр); - региональный уровень (пилотная, стажерская площадка, инновационный центр); - федеральный уровень (пилотная, стажерская площадка, инновационный центр)
7.	Динамика индивидуальных результатов обучающихся	наличие мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	- наличие; - отсутствие
8.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	включение в дополнительное образование социально неблагополучных обучающихся, обучающихся, стоящих на учете в Управлении Министерства внутренних дел Российской Федерации по городу Нижневартовску и общеобразовательной организации, находящихся в социально опасном положении, обучающихся "группы риска"	- наличие социально неблагополучных обучающихся; - отсутствие социально неблагополучных обучающихся
		наличие мониторинга индивидуальных достижений обучающихся категории социально неблагополучных	- наличие; - отсутствие
9.	Развитие сетевого взаимодействия	наличие договоров сетевого взаимодействия с организациями общего образования в реализации образовательных программ	- наличие; - отсутствие
		охват обучающихся (воспитанников), занимающихся в объединениях дополнительного образования обучающихся, действующих на базе дошкольных и общеобразовательных организаций, от общего количества обучающихся (воспитанников) от 5 до 18 лет	- 25% и более; - от 10% до 24,9%; - ниже 9,9%

10.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся (организация каникулярного отдыха обучающихся)	высокий уровень организации летнего каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания	- наличие; - отсутствие
		проведение в каникулярное время профильных смен с обучающимися, стоящими на учете в Управлении Министерства внутренних дел Российской Федерации по городу Нижневартовску	- наличие; - отсутствие
		организация летнего каникулярного отдыха обучающихся во II, III смены	- наличие; - отсутствие
11.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	отрицательная динамика количества выбывших из организации, не связанная с объективными причинами (переезд, в том числе в другой город)	- отсутствие; - наличие
		уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дополнительного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	- оптимальный (выше среднегогородского показателя); - допустимый (на уровне среднегогородского показателя); - недопустимый (ниже среднегогородского показателя)
12.	Оценка качества деятельности руководителя муниципальными, региональными, федеральными структурами	получение руководителем образовательной организации именных благодарственных писем, дипломов, грамот	- наличие; - отсутствие
		участие в экспертных комиссиях, жюри, творческих группах	- муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень
13.	Привлечение работников и обучающихся образовательной организации к сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне"	доля работников образовательной организации, привлеченных к сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне"	- от 0% до 25%; - от 25% до 50%; - от 50% и выше

**Примерные показатели
эффективности деятельности педагогических работников
муниципальных дошкольных образовательных организаций
города Нижневартовска, подведомственных департаменту
образования администрации города**

Показатели эффективности	Критерии эффективности
1. Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по основным образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	1.1. Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по основным образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования
2. Посещаемость воспитанниками	2.1. Доля воспитанников, фактически посещающих дошкольную организацию (группу)
3. Снижение уровня заболеваемости воспитанников дошкольной организации	3.1. Ежемесячное соотношение заболеваемости воспитанников дошкольной организации (группы)
4. Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	4.1. Доля мероприятий различного уровня, в которых воспитанники принимали участие
5. Наставничество	5.1. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет
6. Участие педагогического работника в разработке основной образовательной программы	6.1. Участие педагогического работника (да/нет)
7. Результативность собственной педагогической деятельности	7.1. Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)
8. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	8.1. Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период)
9. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	9.1. Отсутствие обоснованных жалоб по функционированию образовательной организации. 9.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями
10. Обеспечение качественного образования	10.1. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей. 10.2. Применение информационных технологий в образовательном процессе
11. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	11.1. Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости. 11.2. Сокращение коэффициента травматизма в дошкольной образовательной организации
12. Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования	12.1. Формирование развивающей предметно-пространственной среды (группы, кабинета)

**Примерные показатели
 эффективности деятельности педагогических работников
 муниципальных общеобразовательных организаций
 города Нижневартовска, подведомственных департаменту
 образования администрации города**

Показатели эффективности	Критерии эффективности
1. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	1.1. Оценивается динамика индивидуальных достижений по качеству конечных результатов усвоения учебного материала или определению уровня освоения того или иного учебного материала, то есть "прирост" учебных достижений
2. Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности	2.1. Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (олимпиады, конференции, турниры, фестивали, проводимые в рамках внеучебной деятельности)
3. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	3.1. Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, муниципального уровней
4. Уровень освоения обучающимися учебных программ	4.1. Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки "4" и "5". 4.2. Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценку "неудовлетворительно"
5. Успешность педагогического работника по предмету внеурочной работы, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя	5.1. Доля обучающихся, успевающих не более чем на оценку "удовлетворительно" по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету. 5.2. Доля обучающихся, посещающих предметный факультатив
6. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	6.1. Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период)
7. Результативность собственной педагогической деятельности	7.1. Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)
8. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	8.1. Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника. 8.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся
9. Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	9.1. Участие педагогического работника (да/нет)
10. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	10.1. Наличие образовательных программ по физкультурно-оздоровительной и спортивной работе. 10.2. Доля вовлеченных обучающихся в физкультурно-оздоровительные мероприятия
11. Создание образовательной инфраструктуры	11.1. Формирование комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея, театра, клуба, тематической комнаты)
12. Обеспечение качественного образования	12.1. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных обучающихся. 12.2. Применение информационных технологий в образовательном процессе
13. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	13.1. Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости. 13.2. Сокращение коэффициента травматизма в общеобразовательной организации

**Примерные показатели
эффективности деятельности педагогических работников
муниципальных организаций
дополнительного образования города Нижневартовска,
подведомственных департаменту образования администрации города**

Показатели эффективности	Критерии эффективности
1. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	1.1. Оценивается динамика индивидуальных достижений по качеству конечных результатов усвоения учебного материала или определению уровня освоения того или иного учебного материала, то есть "прирост" учебных достижений
2. Уровень достижений обучающихся	2.1. Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля). 2.2. Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня: - на уровне образовательной организации; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне; - на международном уровне. 2.3. Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне; - на международном уровне. 2.4. Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки
3. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	3.1. Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, муниципального уровней
4. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	4.1. Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период)
5. Результативность собственной педагогической деятельности	5.1. Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)
6. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	6.1. Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника. 6.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся
7. Участие педагогического работника в разработке программ дополнительного образования	7.1. Участие педагогического работника (да/нет)
8. Обеспечение качественного образования	8.1. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных обучающихся. 8.2. Применение информационных технологий в образовательном процессе
9. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	9.1. Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости. 9.2. Сокращение случаев травматизма в организации дополнительного образования