

п. Каркатеевы
ПРИКАЗ

04.10.2024 г.

№ 318

**Об утверждении Положений
НРМОБУ «Каркатеевская СОШ»**

На основании Устава НРМОБУ «Каркатеевская СОШ», руководствуясь постановлением администрации Нефтеюганского района от 23.05.2024 № 786-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Нефтеюганского района»,

приказываю:

1. Утвердить:
 - 1.1. Положение о комиссии по установлению стимулирующих выплат в НРМОБУ «Каркатеевская СОШ»;
 - 1.2. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам НРМОБУ «Каркатеевская СОШ»;
2. Педагогу-организатору Кителевой Л.И. обеспечить размещение Положений в сети «Интернет» на официальном сайте НРМОБУ «Каркатеевская СОШ».
3. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания, и распространяет своё действие на правоотношения с 1 сентября 2024 года.
4. Специалисту по кадрам Зиновьевой Т.Н. ознакомить с приказом работников школы.
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор:

Э.В. Швецов

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам
НРМОБУ «Каркатеевская СОШ»

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Каркатеевская СОШ» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с постановлением Администрации Нефтеюганского района от 23.05.2024 № 786-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Нефтеюганского района».

1.2. Настоящее Положение предусматривает соблюдение единых принципов при установлении выплат стимулирующего характера работникам организации, определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления.

1.3. Система стимулирования в организации должна обеспечивать установление стимулирующих выплат в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

1.4. Целями оценки эффективности и качества деятельности работников являются:

- повышение качества образовательных услуг;
- обеспечение зависимости оплаты труда от эффективности и качества работы;

1.5. Стимулирующий фонд образовательной организации представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера работникам организации (кроме руководителя организации).

1.6. Стимулирующий фонд образовательной организации учитывается в составе фонда оплаты труда, отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности, и финансируются в пределах средств, выделенных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет средств целевых субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Для проведения объективной оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работника в образовательной организации приказом руководителя создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), деятельность которой регулируется положением. В состав Комиссии входят работники организации, представители администрации образовательного учреждения, управляющего совета, профсоюзной организации. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии, путем подсчета большинства голосов. Председатель Комиссии несет ответственность за её работу, своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства. Результаты работы Комиссии

оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся администрацией образовательной организации. На основании протоколов заседания Комиссии руководитель организации издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

1.8. Руководитель образовательной организации обеспечивает открытость информации об установлении стимулирующих выплат работникам.

1.9. Выплаты стимулирующего характера учитываются при исчислении средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения её размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

II. Величина и состав стимулирующего фонда организации.

2.1. Величина годового стимулирующего фонда организации составляет до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов).

2.2. В организации устанавливаются следующие виды выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- доплата за работу в сельской местности;

2.3. Объем ежемесячного стимулирующего фонда организации рассчитывается при проведении тарификации на очередной учебный год и утверждается руководителем организации.

III. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, служащим и рабочим.

Выплата устанавливается на срок не более одного года. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере.

3.3. Перечень и размеры стимулирующих выплат за интенсивность устанавливаются в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, служащим, рабочим	ежемесячно за счет средств от приносящей доход

работы	локальным нормативным актом организации		деятельности
	0% - 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 5%)	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
	до 10% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 5%)	рабочим, учебно-вспомогательному персоналу за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
	10 000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
	7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
	5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
	3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
	7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
	3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	

		5 000 рублей	Победителю в конкурсе «Педагог года». Номинации - «Учитель года»; - «Воспитатель дошкольного образовательного учреждения»; - «Сердце отдаю детям»; - «Учитель родного языка и литературы»; - «Руководитель года образовательной организации»; - «Лучший преподаватель-организатор ОБЗР»; - «Педагогический дебют»;	ежемесячно в течение года с момента установления выплаты
--	--	--------------	---	--

3.3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда работников определяется на основании конкретных достижений работника в трудовой деятельности и осуществляется в соответствии с показателями и критериями оценки согласно Приложению №2 к настоящему Положению

3.4. Ежемесячно руководитель организации предоставляет в бухгалтерию ведомость на установление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

3.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится работнику в случае наличия следующих упущений:

№ п/п	Содержание
1	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей
2	Нарушение сроков представления отчетности, сведений, информации. Представление недостоверной отчетности, сведений, информации.
3	Некачественное, несвоевременное выполнение приказов и поручений руководителя образовательного учреждения, непосредственного руководителя
4	Нарушение правил техники безопасности и правил пожарной безопасности, грубое нарушение требований охраны труда
5	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб или работников
6	Наличие дисциплинарного взыскания
7	Несоблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка

3.6. Информация о наличии вышеуказанных упущений в работе того или иного сотрудника организации формируется ежемесячно с учетом предложений непосредственных руководителей, заместителей руководителя по направлениям деятельности. На основании представленной информации, руководитель образовательной организации принимает решение о снятии выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, решение оформляет приказом. В соответствии с приказом в ведомость на установление ежемесячной выплаты за

интенсивность и высокие результаты работы данному сотруднику устанавливается выплата в размере 0% с указанием содержания упушения.

3.7. Работники, которым снята ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы, должны быть ознакомлены с приказом руководителя образовательной организации о снятии ежемесячной стимулирующей выплаты.

- высокую результативность работы;
- за качество выполняемых работ;

IV. Выплата за качество выполняемых работ

4.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим, рабочим.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере.

4.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 10% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 5%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, соответствия с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	Специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по ФОТ

4.3. Оценка эффективности деятельности работников определяется на основании конкретных достижений работника в трудовой деятельности, высокое качество выполняемых работ и осуществляется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников согласно Приложению № 3 к настоящему Положению и вносятся в Итоговую ведомость Приложение №4.

V. Выплата по итогам работы за месяц, год.

5.1. Выплата по итогам работы за месяц устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, специалистам, служащим, рабочим.

5.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат по итогам работы за месяц устанавливаются в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.3.	Выплата по итогам работы за год	0-2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год в пределах экономии средств по ФОТ
4	Выплата по итогам работы за месяц	0-10%	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

5.3. Оценка эффективности деятельности работников по итогам работы за месяц определяется на основании конкретных достижений работника в трудовой деятельности, согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника.

5.4. Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной платы за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесении предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

5.5. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 4.

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

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

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

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

5.7. Ежемесячная доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам в организациях, расположенных в сельской местности, в размере 2000 рублей из расчета на ставку заработной платы по факту нагрузки.

Приложение № 1
к Положению о выплатах стимулирующего характера

Ведомость на установление выплаты за интенсивность работы
и высокие результаты работы
(постоянная ежемесячная выплата)
НРМОБУ «Каркатеевская СОШ»
за _____ 20 ____ - 20 ____ учебный год

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Размер ежемесячной выплаты, %	Причина не выплаты (указать содержание упуска)
Категория «Руководители 2, 3 уровня»				
1				
2				
3				
Категория «Педагоги»				
1				
2				
3				
Категория «Специалисты»				
1				
2				
3				
Категория «Служащие»				
1				
2				
3				
Категория «Рабочие»				
1				
2				
3				

Контрольная карта
для проведения оценки интенсивности работы
и высоких результатов работы

Категория	Условия	Размер	Оценка комиссии
1. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, служащим, рабочим за организацию и проведение платных услуг (из внебюджетных средств)			
Заместитель директора,	Организация не менее 2 платных услуг, сохранение контингента в течение учебного периода	1 000 рублей	
Главный бухгалтер	Организация не менее 2 платных услуг	1 000 рублей	
Педагог	Сохранение контингента в течение учебного периода	500 рублей	
2. Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим за выполнение плановых работ			
Ведущий специалист по охране труда	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	0-15%	
Ведущий специалист по кадрам	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	0-15%	
Контрактный управляющий	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	0-15%	
Ведущий бухгалтер	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	0-15%	
Начальник материально-технического снабжения	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	0-15%	
3. Рабочим, учебно-вспомогательному персоналу за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период			
Уборщик территории	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	0-10%	
Уборщик служебных помещений	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	0-10%	
Сторож	Выполнение плановых работ	0-10%	

	работ надлежащего качества в срок или сокращенный период		
Подсобный рабочий	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	0-10%	
Водитель	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	0-10%	
Техник-программист	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	0-10%	

Контрольная карта
 Качество выполняемых работ

Общие сведения:

Ф.И.О.	
Категория	
Наименование должности	
Оцениваемый период	
Дата заполнения	

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Категория	Индикаторы	Индикатор измерения условий	Само оценка	Оценка экспертной комиссии
1.	Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя.	1.1. Степень заинтересованности учащихся в углубленном изучении предмета данного учителя	1.1. Показатель рассматривается для учителей предметников и кл.руководителей	1.1. Наличие обучающихся, посещающих по данному предмету консультации (подготовка к ГИА, подготовка к муниципальному, региональному этапу, всероссийскому этапу ВсОШ, олимпиады, конкурсы, соревнования муниципального и регионального уровней, работа с детьми с ОВЗ) – 1% за каждую консультацию, но не более 3% у педагога;	Журнал консультаций, справка заместителя директора		

		1.2. Степень предметной вовлеченности учащихся в социально-ориентированные или исследовательские проекты, сопряженные с предметом учителя и инициированные им.		1.2. Наличие обучающихся вовлеченных в исследовательские проекты, сопряженные с предметом учителя и инициированные им. 1 % за каждый проект («Шаг в будущее») но не более 2% у педагога;			
2.	Участие в профориентационных проектах на уровне района и округа	2.1. Участие в проектах Будущий профессионал, Билет в будущее. 2.2 Организация и проведение профессиональных проб	2. Показатель рассматривается для учителей предметников и педагогических специалистов	2.1. Участие обучающихся 6-11 классов в проектах «Будущий профессионал»- 1%, «Билет в будущее» - 2%; 2.2.Участие обучающихся 6-11 классов в профессиональных пробах на предприятиях, ССУЗах и в ВУЗах - 1% (не менее 2х раз в год);	Приказ		
3.	Результативность организации работы социального педагога, психолога, логопеда,	3. Положительная динамика в результатах профилактической работы	3. Показатель рассматривается только для педагогических специалистов	3.1. Подписание участниками конфликта соглашения о примирении – 2%; 3.2. Сопровождение детей из социально неблагополучных семей– 2%; 3.3. Сбор, верификация и оценка первичных, промежуточных и итоговых данных мониторингового обследования – 2%; 3.4. Организация «родительского патруля» - 2%;	Соглашение о примирении; Наличие журналов работы с детьми «группы риска»;		
4	4.1. Участие в экспертной, судейской деятельности	4.1. Работа в качестве эксперта	4.1. Показатель рассматривается для учителей	4.1. Работа в качестве эксперта, судьи выполняется на протяжении длительного периода	Приказ		

	(муниципальный, региональный уровень)		предметников и педагогических специалистов	(квартал, полугодие, год) – 1%;			
	4.2 Участие в деятельности по направлениям работы в школе	4.2 Работа в качестве организатора мероприятия		4.2 Работа в качестве организатора мероприятия выполняется на протяжении длительного периода (квартал, полугодие, год) – 1-3 %;	Приказ		
	4.3. Участие в мониторинговых процедурах	4.3 Работа связанная с проведением, анализом и интерпретацией результатов мониторинга		4.3. Проведение, анализ и интерпретация результатов мониторинга на протяжении длительного периода (квартал, полугодие, год) – 1%;	Приказ, справка		
5.	Выполнение плановых работ надлежащего качества в установленные сроки	5. Своевременное качественное ведение документации. Отсутствие замечаний надзорных органов	5. Заместитель директора	5. Своевременное качественное ведение документации. Отсутствие замечаний надзорных органов – 10%	Анализ работы		
6.	Выполнение плановых работ надлежащего качества в установленные сроки	6. Своевременное качественное ведение документации. Отсутствие замечаний надзорных органов	6. Главный бухгалтер	6. Своевременное качественное ведение документации. Отсутствие замечаний надзорных органов – 10%	Анализ работы		
7.	Организация питания в школе	5. Введение документации по питанию. Отсутствие замечаний надзорных органов	7. Ответственный за организацию питания в школе	5. Своевременное качественное заполнение документов, отсутствие предписаний–3000 рублей единовременно, при наличии экономии ФОТ;	Приказ, справка		
8.	Организация работы пришкольного лагеря	6. Введение документации. Отсутствие замечаний надзорных органов	8. Ответственный за организацию работы пришкольного лагеря	6. Своевременное качественное заполнение документов, отсутствие предписаний - 3 000 рублей единовременно, при наличии экономии ФОТ;	Приказ, справка		

Итоговый оценочный лист Качество выполняемых работ

Общие сведения:

Оцениваемый период	
Количество проверенных контрольных карт	
Дата заполнения	

Результаты проверки:

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Итоговый процент
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
Итого			

Члены Комиссии:

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

Приложение 5
к Положению о выплатах стимулирующего характера

Размеры и условия для единовременной (разовой)
стимулирующей выплаты по итогам работы за месяц

№	Критерий	Наличие условий для установления выплат по итогам работы		Заключение комиссии
1.	Организация и проведение на базе школы районного, окружного мероприятия	Качественное проведение на базе школы районного, окружного мероприятия (в пределах экономии средств по фонду оплаты труда)	3.1 Организация на базе школы районного, окружного мероприятия – 10 %; 3.2 Участие в проведении на базе школы районного, окружного мероприятия – 5 %; 3.3. Участие в проведении на базе школы муниципального этапа ВсОШ – 1%;	
2.	Высокая интенсивность и высокое качество работы в период итоговой государственной аттестации (итоговое сочинение, устное собеседование)	Качественная организация работы пунктов проведения экзамена Отсутствие случаев нарушения порядка проведения экзамена (в пределах экономии средств по фонду оплаты труда)	за участие в проведении экзамена организатор в аудитории 3%;	
			ответственный за техническое сопровождение 2%;	
			Комиссия по проверке работ 2%;	
3	Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся	Отсутствие замечаний надзорных органов, случаев травматизма (в пределах экономии средств по фонду оплаты труда)	- руководство каникулярным отдыхом – 10%;	
4	Качественная подготовка образовательной организации к новому учебному году	Наличие акта проверки готовности образовательной организации (в пределах экономии средств по фонду оплаты труда)	- выполнение ремонтных работ в летний период - 10%	
			- выполнение ремонтных работ в течение года - 10%	
5	Участие работников в конкурсной деятельности	Победа или призовое место (в пределах экономии средств по фонду оплаты труда)	- конкурсе на получение гранта 10%; - ином конкурсе (в соответствии планом работы Департамента образования и молодежной политики Нефтеюганского района, ХМАО-Югры)	

			Муниципальный уровень – 5%; Региональный уровень – 10%	
6.1	Участие обучающихся в конкурсной деятельности	Подготовка победителя (призера) очной формы участия: (в пределах экономии средств по фонду оплаты труда)	Победа или призовое место - всероссийской олимпиады школьников по предметам; - конкурса; - форума; - фестиваля; - конференции; -соревнованиях; <u>Муниципальный уровень:</u> 5% - победитель; 3% - призер; <u>Региональный уровень и выше</u> 7% - победитель; 5% призер; Победители ГТО (значки) 2 % за ребенка при наличии факта занятий в кружке;	
6.2	Участие обучающихся в конкурсной деятельности	Подготовка победителя заочной, дистанционной формы участия: (в соответствии планом работы Департамента образования и молодежной политики Нефтеюганского района, ХМАО-Югры) (в пределах экономии средств по фонду оплаты труда)	Победитель <u>Муниципальный уровень:</u> 1% победитель; <u>Региональный уровень</u> 2% - победитель; <u>Всероссийский уровень</u> 3% - победитель;	
7	Оперативное, высококачественное выполнение в установленный срок важных работ, мероприятий, особых заданий руководства, связанных с основной деятельностью организации	Качественное выполнение работ (в пределах экономии средств по фонду оплаты труда)	2 - 10%	
8.	Качественное выполнение работ по подготовке документов и проведению процедур	Качественное выполнение работ по подготовке документов (в пределах экономии средств по фонду оплаты труда)	10%	

	лицензирования и аккредитации			
9	Качественное проведение работ в электронных системах ФИС ФРДО, ГИС «Госзаказ»,	Заполнение и выгрузка данных в системах ФИС ФРДО, ГИС «Госзаказ» (в пределах экономии средств по фонду оплаты труда)	5%	
10	Организация перевозок детей	Оформление документов на перевозку детей (в пределах экономии средств по фонду оплаты труда)	3%	
11	Внеплановое проведение генеральных уборок в школе	Внеплановое проведение генеральной уборки (в пределах экономии средств по фонду оплаты труда)	10 %	
12	Внеплановый ремонт школьного автомобиля	Ремонт автомобиля водителем (в пределах экономии средств по фонду оплаты труда)	10%	
13	Оформление документации приемочной комиссии	Документация приемочной комиссии (в пределах экономии средств по фонду оплаты труда)	5%	