

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СОЛНЕЧНАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»**

ПРИКАЗ

29.12.2021

№2149

**Об утверждении положения об оплате труда
работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Солнечная средняя общеобразовательная школа №1»**

В соответствии с постановлением администрации Сургутского района от 26.06.2017 года №1948 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации Сургутского района» (с изменениями), на основании решения общего собрания работников МБОУ «Солнечная СОШ №1» (протокол №13 от 21 ноября 2021)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Солнечная средняя общеобразовательная школа №1» в новой редакции, вступающее в силу с 01.01.2022 года (приложение).
2. Считать утратившим силу приказы:
 - от 28.06.2017 №621 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Солнечная средняя общеобразовательная школа №1»;
 - от 20.02.2018 № 213 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Солнечная средняя общеобразовательная школа №1»;
 - от 27.04.2019 № 584 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Солнечная средняя общеобразовательная школа №1»;
 - от 10.12.2019 №1647 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Солнечная средняя общеобразовательная школа №1»;
 - от 17.03.2020 № 365 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Солнечная средняя общеобразовательная школа №1»;
 - от 08.07.2020 № 625 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Солнечная средняя общеобразовательная школа №1»;
 - от 11.01.2021 № 60 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Солнечная средняя общеобразовательная школа №1»;
 - от 15.02.2021 № 301 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Солнечная средняя общеобразовательная школа №1»;
 - от 01.07.2021 № 1057 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Солнечная средняя общеобразовательная школа №1»;

- от 04.10.2021 № 1523 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Солнечная средняя общеобразовательная школа №1»;

- от 24.11.2021 №1904 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Солнечная средняя общеобразовательная школа №1».

3.Заместителю директора Эргардт Ольге Робертовне при установлении стимулирующих выплат руководствоваться настоящим положением.

4.Специалистам по персоналу: Сигаревой Оксане Николаевне, Поважной Нелли Игоревне

4.1. при приёме на работу ознакомить работника с данным положением;

4.2. устанавливать стимулирующие выплаты вновь принятым работникам в соответствии с настоящим положением.

5.Секретарю руководителя Орловой Зое Борисовне ознакомить с приказом работников МБОУ «Солнечная СОШ №1».

6.Руководителям филиалов: Баглай Ирине Ивановне, Потёмкиной Инне Николаевне, Сумбаеву Алесею Александровичу – ознакомить с настоящим положением работников филиалов.

Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Директор



Сурцова

Е.И. Сурцова

Ознакомлены:

Орлова З.Б. *[Signature]*

Баглай И.И. *[Signature]*

Потёмкина И.Н. *[Signature]*

Сумбаев А.А.

Поважная И.И. *[Signature]*

Сигарева О.Н. *[Signature]*

Исполнитель:

Эргардт О.Р., заместитель директора

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Солнечная средняя общеобразовательная школа №1»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Солнечная средняя общеобразовательная школа №1» (далее – Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Солнечная средняя общеобразовательная школа №1» (далее - ОО).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), ст. 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации (далее - БК РФ), п. 2 ст. 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Уставом Сургутского района.

1.3. Система оплаты труда устанавливает схемы расчётов должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.4. Схема расчета должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6540 рублей (далее - ставка заработной платы).

1.5. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;
- тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;
- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника;
- коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда;
- коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника ОО;
- коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей, утвержденных муниципальным правовым актом Сургутского района;
- коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к одному из трех уровней управления;
- коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения ОО (в городской или сельской местности);
- молодой специалист - гражданин РФ в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 6 ФЗ от 30.12.2020 № 489-ФЗ "О молодежной политике в РФ");
- завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией;
- завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, имеющий педагогический стаж работы на

основании пунктов 3, 4 ст. 46 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в РФ", устраивающийся на работу и продолжающий работать в соответствии с полученной квалификацией;

- фонд оплаты труда - фиксированный размер оплаты труда работника за календарный месяц с учетом компенсационных и ежемесячных стимулирующих выплат.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем положении, используются в значениях, определенных ТК РФ.

1.6. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, тарифных ставок, по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Финансирование расходов на оплату труда работников ОО (далее - работники), осуществляется за счет средств субсидий из бюджета Сургутского района, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и безвозмездных поступлений.

1.8. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Размер минимальной заработной платы работника ОО не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе.

Минимальная заработная плата с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не должна быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в ХМАО - Югре.

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

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в ХМАО – Югре».

1.10. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (ч. 3 ст. 192 ТК РФ), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным ТК РФ, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

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

1.12. При формировании годового фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок, фонда компенсационных выплат и иных выплат (ежемесячных доплат молодым специалистам) с учётом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Схема расчета должностных окладов

2.1. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу, и исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{НУ} + \text{НК} + \text{СЗП} \times \text{БК} \times \text{КТ} \times (\text{КСР} + \text{КК} + \text{КМУ} + \text{КУУ} + 1),$$

где:

ДО - должностной оклад;

НУ - надбавка за ученую степень;

НК - надбавка на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями;

СЗП - ставка заработной платы;

БК - базовый коэффициент;

КТ - коэффициент территории;

КСР - коэффициент специфики работы;

КК - коэффициент квалификации;

КМУ - коэффициент масштаба управления;

КУУ - коэффициент уровня управления.

2.2. Схема расчета должностного оклада специалиста определяется:

2.2.1. Для педагогического работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу, и исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{НУ} + \text{НК} + \text{СЗП} \times \text{БК} \times \text{КТ} \times (\text{КСР} + \text{КК} + 1),$$

где:

ДО - должностной оклад;

НУ - надбавка за ученую степень;

НК - надбавка на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями;

СЗП - ставка заработной платы;

БК - базовый коэффициент;

КТ - коэффициент территории;

КСР - коэффициент специфики работы;

КК - коэффициент квалификации.

2.2.2. Для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу, и исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{НУ} + \text{СЗП} \times \text{БК} \times \text{КТ} \times (\text{КСР} + \text{КК} + 1),$$

где:

ДО - должностной оклад;

НУ - надбавка за ученую степень;

СЗП - ставка заработной платы;

БК - базовый коэффициент;

КТ - коэффициент территории;

КСР - коэффициент специфики работы;

КК - коэффициент квалификации.

2.3. Схема должностного оклада служащего определяется путём произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, и исчисляется по следующей формуле:

$$ДО = СЗП \times БК \times (КСР + 1),$$

где:

ДО - должностной оклад;

СЗП - ставка заработной платы;

БК - базовый коэффициент;

КСР - коэффициент специфики работы.

2.4. Размеры коэффициентов и надбавок, используемых для определения должностного оклада работника, установлены в разделе 3 настоящего Положения.

2.5. Перечни должностей руководителей, его заместителей и руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих ОО утверждаются приказом Департамента.

3. Коэффициенты и надбавки, используемые для определения должностного оклада

3.1. Базовый коэффициент устанавливается в размерах, указанных в таблице 1.

Размеры базовых коэффициентов

Таблица 1

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18

3.2. Коэффициент территории устанавливается в следующих размерах:

- в городской местности - 1,0;

- в сельской местности - 1,2.

3.3. Коэффициенты специфики работы, указанные в Таблице 2, устанавливаются руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений, специалистам, служащим ОО.

Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих

Таблица 2

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1. Дошкольные образовательные организации	
1.1. Работа в дошкольной образовательной организации: - руководителей;	0,109

- специалистов (кроме педагогических работников);	0,35
- служащих	0,3
1.2.Работа младшего воспитателя в разновозрастной группе (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
1.3.Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.4.Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.5.Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее - КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.6. Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.7.Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,11
1.8.Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет)	0,10
1.9. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.10. Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,40
1.11.Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,70
1.12.Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2. Общеобразовательные организации	
2.1. Работа в общеобразовательной организации: - руководителей; - специалистов (кроме педагогических работников); - служащих	0,109 0,35 0,3
2.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы); - проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки); - проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС, родной язык и родная литература (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05 0,05 0,10
2.3. Работа младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05

2.4. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.5. Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.6. Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы). Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.7. Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.8. Работа руководителя 1 - 2 уровня, педагогических работников, связанная с реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углублённое изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
2.9. Работа педагогических работников, связанная с реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
2.10. Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учётом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.11. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья; - по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; - в разновозрастной дошкольной группе; - в дошкольной группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет)	0,10
2.12. Работа руководителей 1 - 2 уровня, деятельность которых связана с образовательным процессом, в организации, имеющей не менее 3-х классов, обучающихся по адаптированной образовательной программе (коэффициент применяется на ставку работы при наличии средств)	0,05
2.13. Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.14. Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.15. Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
2.16. Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.17. За осуществление: - педагогического процесса во время занятий и режимных моментов младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы); - режимных моментов младшему воспитателю, осуществляющему деятельность в условиях интерната (коэффициент применяется	0,10

на ставку работы)	
2.18. Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
2.19. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.20. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
2.21. Работа, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности: - педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки); - воспитателя, осуществляющего деятельность в условиях интерната (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
2.22. Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
2.23. Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,70
2.24. Работа педагогического работника в дошкольных отделениях (группах) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.25. Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой в дошкольных отделениях (группах) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,40
2.26. Работа педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, социального педагога в общеобразовательной организации (кроме педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, социального педагога в дошкольных отделениях (группах)) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
2.27. Работа воспитателя, осуществляющего деятельность в условиях интерната (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
2.28. Работа педагога дополнительного образования, связанная с реализацией учебной программы (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
2.29. Использование в реализации дополнительных общеобразовательных программ современных методов и форматов обучения, направленных на развитие метапредметных навыков, навыков проектной, учебно-исследовательской деятельности, взаимодействие между обучающимися посредством равного обмена знаниями, умениями, навыками (взаимное обучение) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,55

В случае если работник исполняет должностные обязанности (выполняет работу), относящиеся к нескольким видам деятельности, указанным в таблице 2, коэффициент специфики работы устанавливается по всем основаниям.

3.4. Коэффициент квалификации устанавливается руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений организации, педагогическим работникам, специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью организации и состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию (по профилю деятельности);

- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания ХМАО – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР (по профилю деятельности).

Коэффициент квалификации устанавливается работнику путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания ХМАО – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

3.4.1. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию установлены в Таблице 3.
Размеры коэффициентов за квалификационную категорию

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Квалификационная категория: высшая категория;	0,20
первая категория;	0,10
вторая категория	0,05

3.4.2. Размеры коэффициентов за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания ХМАО - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР установлены в Таблице 4.

Размеры коэффициентов за государственные награды
(ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты)
РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания ХМАО - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР

Таблица 4

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,30
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,30
«Заслуженный...»	0,25
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15

«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры РФ»	0,05
Награды и почетные звания ХМАО – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,20
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора ХМАО - Югры	0,05
почетные грамоты Думы ХМАО - Югры	0,05
благодарности Губернатора ХМАО - Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
Благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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

3.5. Коэффициент масштаба управления, указанный в Таблице 5, устанавливается руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений организации, на основе отнесения организации к группе по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей устанавливается приказом Департамента на основе объемных показателей.

Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 5

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

3.6. Коэффициент уровня управления, указанный в Таблице 6, устанавливается руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений организации, на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления. Коэффициент уровня управления применяется к базовому должностному окладу на ставку работы по должности.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 6

Уровень управления	Должность по уровням управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	Директор, заведующий	1,05
Уровень 2	Заместитель руководителя (директора, заведующего), главный бухгалтер, директор филиала, заведующий филиала	0,85
Уровень 3	Руководители структурных подразделений (за исключением директора филиала, заведующего филиала), заместитель главного бухгалтера, заместитель директора филиала	0,35

3.7. Изменение коэффициентов производится в следующих случаях:

3.7.1. Базового коэффициента: при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа.

3.7.2. Коэффициента квалификации:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награды, ведомственного знака отличия в труде - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение коэффициентов в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с применением более высокого коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.8. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности образовательной организации или занимаемой должности, устанавливается работнику в размере:

- за ученую степень доктора наук - 2 500 рублей;
- за ученую степень кандидата наук - 1 600 рублей.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ работодателя образовательной организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

Ежемесячная надбавка за ученую степень устанавливается работнику:

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на установление ежемесячной надбавки за ученую степень в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с применением указанной надбавки производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

Размер вышеуказанной надбавки составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учёта установленной нагрузки.

4. Схема расчета тарифных ставок рабочих

4.1. Схема расчета тарифной ставки рабочего образовательной организации (далее - рабочий) определяется путём произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента по установленному разряду оплаты труда, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, и исчисляется по следующей формуле:

$$ТС = СТП \times ТК \times (КСР + 1),$$

где:

ТС-тарифная ставка;

СТП - ставка заработной платы;

ТК-тарифный коэффициент;

КСР - коэффициент специфики работы.

4.2. Тарифные коэффициенты, указанные в таблице 7, устанавливаются рабочему в соответствии с Тарифной сеткой по оплате труда рабочих в зависимости от разряда оплаты труда.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих

Таблица 7

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,44	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506

4.3. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4.4. Коэффициенты специфики работы, указанные в таблице 8, устанавливаются рабочему в зависимости от типа образовательной организации, вида деятельности рабочих.

Размеры коэффициентов специфики работы рабочему

Таблица 8

Типы образовательных организаций, виды деятельности рабочих	Размер коэффициента специфики работы
1. Дошкольные образовательные организации	
1.1. Работа повара, выполняющего обязанности шеф-повара, при отсутствии в штате организации такой должности	0,40
1.2. Работа в дошкольной образовательной организации	0,051
2. Общеобразовательные организации	
2.1. Работа водителя автомобиля 2 класса (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.2. Работа водителя автомобиля 1 класса (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
2.3. Работа водителя автомобиля в режиме ненормированного рабочего дня (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
2.4. Работа водителя автомобиля, занятого перевозкой участников образовательного процесса	0,55
2.5. Работа повара, выполняющего обязанности шеф-повара, при отсутствии в штате организации такой должности	0,50
2.6. Работа оператора котельной, связанная с обслуживанием энергетических установок разных типов.	0,35
2.7. Работа в общеобразовательной организации	0,051

В случае если рабочий по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящуюся к нескольким видам деятельности, указанным в таблице 8, коэффициент специфики работы устанавливается по всем основаниям.

4.5. На тарифную ставку рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Почасовая оплата труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

- за часы преподавательской работы, отработанные в порядке замещения временно отсутствующих педагогических работников, на период не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.2. Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.3. Оплата труда работника за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки.

6. Компенсационные выплаты

6.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);
- выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы;

6.2. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

6.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со ст. 315-317 ТК РФ и Законом ХМАО - Югры от 9.12.2004 №

76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в ХМАО - Югры, работающих в государственных органах и государственных учреждениях ХМАО - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования ХМАО - Югры».

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со ст. 149-154 ТК РФ. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего положения.

Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 9 настоящего Положения.

Перечень и размеры компенсационных выплат

Таблица 9

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со ст. 154 ТК РФ, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	Осуществляется в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4	За работу за пределами установленной для работника	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы;	Осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.

	продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	
5	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии со ст. 60.2, 149, 151, 152 ТК РФ. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6	Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% должностного оклада (тарифной ставки)	Осуществляется в соответствии со ст. 149 ТК РФ, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов).
7	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со ст. 315-317 ТК РФ и Законом ХМАО - Югры от 9.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в ХМАО - Югры, работающих в государственных органах и государственных учреждениях ХМАО - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования ХМАО - Югры».
8	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50%	
9	Денежное вознаграждение за	5000 рублей в месяц	Оформляется приказом руководителя

классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы	(но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах)	с согласия педагогического работника
---	--	--------------------------------------

6.5. Выплаты, указанные в пунктах 1-6 таблицы 10 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.6. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

6.7. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам ОО, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, осуществляется в размере 5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом ХМАО - Югры от 09.12.2004 № 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в ХМАО - Югры, работающих в государственных органах и государственных учреждениях ХМАО - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования ХМАО - Югры.

7. Стимулирующие выплаты

7.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

7.2. Величина фонда стимулирующих выплат исчисляется по формуле:

$$\text{ФСВ} = (\text{ФДО} + \text{ФТС} + \text{ИВ} + \text{ФКВ}) \times 20\% \times (\text{РК} + \text{СН} + 1),$$

где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФДО - фонд должностных окладов работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе "руководители", "специалисты" и "служащие";

ФТС - фонд тарифных ставок рабочих;

ИВ - иные выплаты (ежемесячная доплата молодым специалистам);

РК - районный коэффициент;

СН - процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Ккскв - коэффициент фонда компенсационных и стимулирующих выплат

ФКВ - фонд компенсационных выплат (без учёта начисленного районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

7.3. Фонд стимулирующих выплат состоит из:

- фонда стимулирования руководителя;

- фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за особые достижения при выполнении услуг (работ).

7.4. Определение размера фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ осуществляется по следующей формуле:

$ФСР = ФСВ - ФСРук,$

где:

ФСР - фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФСРук - фонд стимулирования руководителя.

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

- высокую результативность работы;

- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, указанным в подпункте 2.1. пункта 2 таблицы 11 на срок не более одного года.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится в соответствии с приложением 1 на основании протокола рабочей комиссии по распределению стимулирующих выплат, приказа ОО.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в баллах. Стоимость одного балла ежегодно утверждается приказом ОО.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии в таблице 10.

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

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

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности работников индикатор должен быть представлен в баллах.

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

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

Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ определяется ежегодно до 01 февраля сроком на 1 год.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в абсолютном размере.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится один раз в год (календарный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и

критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.
Приложение 2

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% от должностного оклада на срок не менее года, с даты приема на работу.

На основании личного заявления вновь принятого работника выплата за качество выполняемых работ с 01 февраля текущего года производится в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности.

7.7. Дополнительно в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников согласно приложению 3

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии средств фонда стимулирования работников, из экономии фонда стимулирования руководителя формируемого в соответствии с п.7.4. настоящего Положения.

7.8. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников по итогам работы за квартал, год по основной занимаемой должности.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется на основании приказа работодателя в размерах, согласованных с Департаментом.

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

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

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

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

Премия по итогам работы за квартал, год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный квартал, год в ОО.

Премия по итогам работы за квартал, год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном квартале, году, выплачивается работникам, проработавшим в ОО неполный календарный квартал, год:

- вновь принятым;

- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, после истечения срока работы на выборной должности, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- ушедшим в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- уволившимся с работы в порядке перевода в ОО, в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности;

В отработанное время в календарном квартале, году для расчета размера премии по итогам работы за квартал, год, включается время работы по табелю учета использования рабочего времени, время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в

связи с обучением), получения дополнительного образования, исполнения государственных и общественных обязанностей, а так же предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы.

В период для расчета размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы. Периоды времени, включаемые в расчётный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (квартал, год).

Премия по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного квартала, года по собственному желанию и за виновные действия.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

Таблица 10

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

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

7.9. По отдельному приказу департамента образования и молодежной политики администрации Сурутского района в пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организацией могут осуществляться единовременные стимулирующие выплаты.

7.10. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогические работники			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-100% (для вновь принятых на срок не менее полугода не менее 15% от должностного оклада)	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно

1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств фонда стимулирования работников
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда работника с согласованием Департамента	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал, в пределах экономии средств фонда оплаты труда
1.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	в размерах, согласованных с Департаментом	в соответствии с показателями и условиями для премирования	единовременно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда
2	Специалисты (за исключением педагогических работников) служащие, рабочие			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы Приложение 1	0%-100% специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим (для вновь принятых в течении 1 года - не менее 15% от должностного оклада, тарифной ставки)	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности	единовременно, в пределах экономии средств фонда

	Приложение 3		деятельности по факту получения результата	стимулирования работников
2.3.	Премиальная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда работника с согласованием Департамента	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал, в пределах экономии средств фонда оплаты труда
2.4.	Премиальная выплата по итогам работы за год	в размерах, согласованных с Департаментом	в соответствии с показателями и условиями для премирования	единовременно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда

8. Порядок и условия оплаты труда руководителя МБОУ «Солнечная СОШ №1» и его заместителей

8.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

8.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю ОО устанавливается приказом директора Департамента и указывается в трудовом договоре.

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

8.3. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя ОО, главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с ТК РФ, нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 6 настоящего Положения.

8.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю ОО утверждаются приказом Департамента.

8.5. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и

результативности его работы устанавливаются приказом Департамента.

8.6. Фонд стимулирования руководителя (максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя образовательной организации) устанавливается в процентном отношении от фонда стимулирующих выплат и исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ФСРук} = \text{ФСВ} \times \text{Кфр},$$

где:

ФСРук – фонд стимулирования руководителя;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

Кфр - коэффициент фонда руководителя.

Размеры коэффициентов фонда руководителя установлены в Таблице 12.

Размеры коэффициентов фонда руководителя

Таблица 12

Количество штатных единиц в образовательной организации	Размер коэффициента фонда руководителя
До 50	0,17
От 50 до 100	0,13
От 100 до 250	0,10
От 250 до 500	0,06
От 500 и выше	0,04

8.7. Стимулирующие выплаты руководителю ОО снижаются в следующих случаях:

8.7.1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы организации;

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

8.7.3. Несоблюдение настоящего Положения.

8.8. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год руководителю ОО осуществляется на основании приказа Департамента в пределах экономии фонда оплаты труда. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается руководителю, имеющему неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования руководителей ОО утверждается приказом Департамента.

Премия по итогам работы за квартал, год в полном размере выплачивается руководителям ОО, которые проработали весь календарный квартал, год в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района.

Премия по итогам работы за квартал, год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном квартале, году, выплачивается руководителям ОО, проработавшим в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района неполный календарный квартал, год:

- вновь принятым;
- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, после истечения срока работы на выборной должности;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- уволившимся с работы в порядке перевода, уходом на пенсию, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном квартале, году, для расчета размера премии по итогам работы за квартал, год, включается время работы по табелю учета рабочего времени. В период для расчета размера премии не включаются дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы.

Премия по итогам работы за квартал, год не выплачивается уволенным в течение календарного квартала, года по собственному желанию и за виновные действия.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

8.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

8.10. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру ОО устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 9 настоящего Положения.

8.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя ОО, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

8.11.1. В ОО:

у руководителя – 5;

у заместителей руководителя – 5;

8.12. В случае выплаты руководителям, их заместителям компенсаций, предусмотренных ст. 181 или 279 ТК РФ, данные компенсации выплачиваются в размере трехкратного среднего месячного заработка.

Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со ст. 78 ТК с руководителями, их заместителями не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме.

При прекращении трудовых договоров с руководителями, их заместителями по любым установленным ТК РФ, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с ч. 4 ст. 178 ТК РФ, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска (ст. 127 ТК РФ);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (ст. 178 и 318 ТК РФ).

9. Иные выплаты

9.1. К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- единовременная выплата педагогическим работникам, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность;
- единовременная выплата работникам, впервые вступающим в брак;
- единовременная материальная помощь в случаях смерти работника, смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети);
- единовременная выплата работникам МБОУ «Солнечная СОШ №1» за работу по проведению государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий (далее – единовременная выплата за работу по проведению ГИА).

9.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в год при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере:

- 1,2 фонда оплаты труда - руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам;
- 1,7 фонда оплаты труда - специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим, рабочим.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по основному месту работы (основной занимаемой должности) независимо от итогов оценки труда работника на основании письменного заявления работника по приказу руководителя образовательной организации.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата на профилактику заболеваний производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по истечении шести месяцев непрерывной работы в ОО.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
 - работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- Расчет фонда оплаты труда для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из фонда оплаты труда на дату начала отпуска.
- Расчет фонда оплаты труда работникам с суммированным учетом рабочего времени для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из фонда оплаты труда на дату начала отпуска, включая:
- тарифную ставку (должностной оклад) за норму рабочего времени по производственному календарю;
 - компенсационные выплаты (за фактически отработанные часы по графику за месяц, приходящийся на дату начала отпуска);
 - стимулирующие выплаты.

9.3. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы (основной занимаемой должности) в размере двух должностных окладов с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.4. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться единовременное премирование работников:

9.4.1. К профессиональным праздникам, к юбилейным датам ОО работникам, состоящим в штате ОО на дату подписания и (или) издания приказа работодателя, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Единовременное премирование производится в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда.

9.4.2. К юбилейным датам работников по основному месту работы (основной занимаемой должности) в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда, на основании приказа работодателя. Юбилейными датами считаются 50 лет и далее через каждые 10 лет.

9.5. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1 000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности в образовательной организации.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется по основному месту работы (основной занимаемой должности) к должностному окладу и не образует его увеличения для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.6. Работникам ОО на основании письменного заявления работника и приказа работодателя осуществляются следующие выплаты по основному месту работы (основной занимаемой должности) за счёт средств бюджета Сургутского района, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и безвозмездных поступлений:

9.6.1. Единовременная выплата работникам, за исключением педагогических работников, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, производится в размере 4 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента, тарифных ставок, установленных на момент выхода на пенсию.

Единовременная выплата педагогическим работникам, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, производится в размере 4 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента за норму часов педагогической работы в неделю, установленную на момент выхода на пенсию.

Единовременная выплата руководителям, заместителям руководителей, деятельность которых связана с образовательным процессом, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее десяти лет в ОО, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, производится в размере 9 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента.

Единовременная выплата педагогическим работникам ОО, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее десяти лет в ОО, расположенных на территории ХМАО - Югры, производится в размере 9 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента за норму часов педагогической работы в неделю, установленную на момент выхода на пенсию.

На данную единовременную выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.6.2. Единовременная выплата работникам, впервые вступающим в брак, производится в размере 20 000 рублей по основному месту работы (основной занимаемой должности).

9.6.3. Единовременная материальная помощь в случаях смерти работника, смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) выплачивается в размере 10 000 рублей.

9.6.4. Единовременная выплата за работу по проведению ГИА осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого ОО в соответствии с разделом 1 настоящего Положения.

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

Единовременная выплата за работу по проведению ГИА устанавливается в размере 1000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении ГИА с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании ведомости.

Параметры и критерии стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерий (Вид деятельности)	Показатель	Размер выплаты (баллы)	Срок	Категории работников
1	2	3	4	5	6
1	Высокая результативность работы	1. Выполнение плановых работ надлежащего качества и в срок.	10	год	Специалисты, служащие, рабочие
2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб	<p>1. Обеспечение антитеррористической, пожарной, электробезопасности, санитарно-эпидемиологических требований в период чрезвычайных ситуаций</p> <p>2. Использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов: -Единая информационная система в сфере закупок -Официальный сайт для размещения информации bas.gov.ru -АИАС АРМ Директор -АИАС «Управление ДОО» -ГИС «Образование Югры» -АИАС «Мониторинг» -АРМ «Библиотека» -АРМ «Расписание» -ВУС «Зачисление в ОО» -РИС ОГЭ, ЕГЭ -ИС «Всероссийская олимпиада» -АРМ «Аттестат-экспресс» -Мониторинги по заработной плате -Мониторинг использования энергоресурсов -Автоматизированный центр контроля - «Сбербанк Бизнес Онлайн» -АИАС Аверс – сводная отчетность -Единая система сбора и обработки статистической информации off-leaf модуль АЦК-финансы, АЦК-закупки, АЦК-</p>	10	год	Специалисты, служащие, рабочие
			за каждый вид 5 б.	год	Специалисты, служащие, рабочие

	планирование				
	3. Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	10	год	Специалисты, служащие, рабочие	
	4. Выполнение сезонных работ на территории образовательной организации	10		Дворник	
	5. Администрирование (поддержка работоспособности) локальной сети, администрирование серверов, поддержка функционирования программного обеспечения рабочих станций, осуществление фильтрации контента	10	год	Специалисты, служащие	

Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы основным категориям работникам организации

№	Критерий	Условия снижения (лишения) выплаты	Размер снижения (%) от должностного оклада, тарифной ставки (оклада)	Срок
1	2	3		
	1.Руководитель, главный бухгалтер, заместитель руководителя, заведующий хозяйством, педагогические работники			
1.1.	Нарушение предельных сроков исполнения документов	Непредставление в указанный срок информации, отчетов и иных документов в установленной сфере деятельности	10%	1 месяц
1.2.	Несвоевременное и неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной образовательной программы в рамках муниципального задания	Неисполнение сроков (плана) расходования финансовых средств, выделенных на реализацию основной образовательной программы в рамках муниципального задания и субсидий на иные цели	10%	1 месяц
1.3.	Неисполнение (неполное исполнение) рабочей программы	Нарушение сроков проведения мероприятий в рамках плана работы образовательной организации	10%	1 месяц
1.4.	Наличие замечаний со стороны руководителя, заместителя руководителя, образовательной организации по исполнению должностных обязанностей	Наличие замечаний по исполнению документов в установленной сфере деятельности, организации и проведения мероприятий в рамках плана работы образовательной организации должностных обязанностей	10%	1 месяц
1.5.	Нарушение трудовой дисциплины	По факту	10%	1 месяц
	2.Служащие, рабочие, специалисты, деятельность которых не связана непосредственным осуществлением образовательной деятельности			
2.1.	Выполнение плановых работ не надлежащего качества или не в срок	По факту	10%	1 месяц
2.2.	Нарушение трудовой дисциплины	По факту	10%	1 месяц
2.3.	Наличие замечаний со стороны руководителя	По факту	10%	1 месяц
2.4.	Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	По факту	10%	1 месяц

Приложение 2 к Положению

Показатели и критерии оценки деятельности заместителей директора, педагогических работников для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

№	Повышающие критерии	Максимальное количество баллов	Показатель выполнения критериев	Баллы работника	Баллы комиссии
1.	<p>Повышающие критерии</p> <p>Высокий уровень исполнительской дисциплины: -качественное выполнение должностных обязанностей; -отсутствие обеспокоенных обращений участников образовательного процесса по поводу нарушения учителем должностной инструкции; -исполнение приказов по школе; -выполнение плана классного руководителя; -нарушение Кодекса профессиональной этики; -отсутствие замечаний при проверке ЭКЖ.</p>	администрация – 80; педагогич. ПП – 40	Приказы по школе		
2.	<p>Результативность выполнения учебных программ за учебный год (качество обученности)</p> <p>По предметам <u>первой категории сложности</u> (русский язык и литература, математика, иностранные языки, физика, химия, биология, информатика.): 50%-100% - 5 б.; 40-49% - 4 б.; 25-39% - 3 б.</p> <p>По предметам <u>второй категории сложности</u> (история, география, обществознание) 70%-100% - 5 б.; 60-69% - 4 б.; 55%-59% - 3 б.; 50-54% - 2 б.</p> <p>По предметам <u>третьей категории сложности</u> (музыка, ИЗО, физическая культура, технология, ОБЖ) 90%-100% - 4 б.; 80-89% - 3 б.; 70%-79% - 2 б.; 60-69% - 1 б.</p> <p>По предметам <u>в начальной школе</u> русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир) 50%-100% - 5 б.; 40-49% - 4 б.; 25%-39% - 3 б.</p>	По предметам первой категории сложности (русский язык и литература, математика, иностранные языки, физика, химия, биология, информатика.): 50%-100% - 5 б.; 40-49% - 4 б.; 25-39% - 3 б.	Приказы по итогам I полугодия, по результатам ВШК.		
3.	Руководство РМО.	6		Приказ ДОиМП	

4.	Своевременное качественное ведение дополнительной документации (протоколы педагогических советов, производственных совещаний, НМС, Управляющего совета, Совета профилактики, ПМПК)	2 (за каждый вид, но не более 3-х)	Приказ по школе	
5.	Своевременная отчетность в вышестоящие органы (заместители директора, завхоз, заведующий библиотекой, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, преподаватель-организатор ОБЖ)	10	Приказы ДЮиМП	
6.	За своевременное и качественное предоставление отчетности учителями-предметниками (проверка и анализ независимых оценочных процедур (ВПР, МДР, РДР и др.)	1 балл за процедура/класс	Приказ по школе	
7.	Работа в комиссиях: ПМПК, Совет профилактики, комиссия по распределению стимулирующих выплат, служба медиации и др.	1 балл – 1 комиссия (не более 3-х)	Приказ по школе	
8.	Классное руководство в 1, 9, 11 классах (текущий учебный год)	20 и более обучающихся – 6 б. 15-19 обучающихся – 4 б. до 14 обучающихся – 3 б.	Приказ по школе	
9.	Активность участия класса в мероприятиях различного уровня (согласно рейтингу класса)	10	Приказ по школе	
10.	Результативная работа в спортивном клубе.	(мин.- 1, макс.10)	Приказ по школе	
11.	Высокие результаты в районной спартакиаде.	10	Приказ по школе	
12.	Качественное педагогическое сопровождение проектной, исследовательской деятельности обучающихся, ГТО	Муниципальный уровень – 3б.; Региональный уровень – 5 б.; Федеральный уровень – 7 б.	Дипломы, приказы	
13.	Качественное педагогическое сопровождение подготовки к олимпиадам (очным).	Муниципальный уровень – 3б.; Региональный уровень – 5 б.; Федеральный уровень – 7 б.	Дипломы, приказы	
14.	Результаты в творческих конкурсах (очных).	Муниципальный уровень – 3б.; Региональный уровень – 5 б.; Федеральный уровень – 7 б.	Приказ	
15.	Качественная подготовка к ЕГЭ, ОГЭ (успеваемость 100%)	10 30 и более обучающихся – 10 б. 20-29 обучающихся – 8 б. 14-19 обучающихся – 7б. до 14 обучающихся – 3б.	протоколы	
16.	Участие в работе предметного сообщества	- Участие в работе по составлению олимпиадных заданий на муниципальном уровне – 5б. - Участие в работе по проверке олимпиадных, мониторинговых, экзаменационных работ – 5б. 3.2.3. Участие в работе жюри, творческих гр.- 5 б. 3.2.4. Работа в творческой группе по подготовке педагога к профессиональному конкурсу – 5б.	Справка заместителя директора. Приказы, письма департамента образования и молодежной	

17.				политики администрации города Сургутского района	
18.	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности (администрация, руководитель МО, председатель ПК)		10		
19.	Качественная работа учителей-логопедов, педагогов-психологов за работу с детьми с ОВЗ (за превышение нормы количества обучающихся)		10	Приказ	
20.	Положительная динамика работы социальных педагогов с детьми, состоящих на различных видах учета (наличие обучающихся, снятых с учёта)		10	Приказ	
21.	Работа (проведение уроков) в две смены (текущий учебный год по расписанию)		1 день в неделю – 2 балла (по расписанию уроков)	расписание уроков	
22.	Стаж работы (от 2 до 5 лет – 2 балла, от 5 до 10 лет – 4 балла, от 10 до 15 – 6 баллов, от 15 до 20 лет – 8 баллов, от 20 и более – 10 баллов)		до 10 баллов		
23.	Качественная замена уроков (от 1 до 20 уроков – 2 балла, от 21 до 50 уроков – 3 балла, более 51 урока – 5 баллов)		до 5 баллов	приказ	
24.	Ремонт оборудования и обслуживание кабинетов (физическая культура, технология, информатика)		4 балла		
25.	Работа с филиалами (заместители директора)		20 баллов		

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (ДОШКОЛЬНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ)

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальное кол-во
			педагогические работники		
1	2	3	4	5	7
1	Динамика образовательных результатов	Доля воспитанников, освоивших образовательную (или адаптированную) программу по образовательным областям в соответствии с возрастной группой	Доля воспитанников, освоивших образовательную программу: 100% - 10 б. от 95 до 99% - 5б. менее 95% - 0	Справка педагога, утвержденная старшим воспитателем	10
2	Уровень достижений обучающихся в деятельности	для педагогов ДОУ 2.4.Наличие победителей, призеров и дипломантов:	Наличие победителей, призеров: региональный уровень – 1-3 награды – 3б. 4 и более – 5б. Муниципальный уровень 1-3 награды – 5б. 4 и более – 10б.	Приказы ОУ, наличие наград, дипломов	10
3	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогических работников	3.1.Участие в конкурсах, представлении результатов исследовательской, экспериментальной методической деятельности	3.1.1. Личное участие в конкурсах для педагогов ДОУ: региональный уровень – 10б. муниципальный уровень – 5б. 3.1.2.Представление результатов деятельности (проведение мастер-классов, открытых занятий, выступление на конференциях, круглых столах): региональный уровень – 5б. муниципальный уровень – 3б. для педагогов ДОУ 3.2.1. Сетевое взаимодействие с образовательными и другими организациями- 0,5б.	Справка старшего воспитателя, приказы, письма ДОиМП	15
	3.2.Участие в работе педагогического сообщества			Справка старшего воспитателя, приказы, письма ДОиМП	4

			<p>3.2.2. Введение работы с молодыми педагогами (наставничество) - 0,5б.</p> <p>3.2.3. Участие в работе жюри, творческих группах города – 0,5б.</p> <p>3.2.4. Работа в творческой группе по подготовке педагога к профессиональному конкурсу - 0,5б.</p> <p>3.2.5. Организация работы городского предметного сообщества – 2б.</p>		
4	Успешность работы педагогического работника	Степень вовлеченности обучающихся в социально-ориентированные, исследовательские и другие проекты, сопряженные с деятельностью педагогического работника и инициированные им.	<p>Количество обучающихся вовлеченных в социально-ориентированные, исследовательские и другие проекты, разработанные педагогическим работником:</p> <p>1-5 обучающихся - 0,5б.</p> <p>6-10 обучающихся – 1б.</p> <p>11 и более обучающихся – 2б.</p> <p>Отсутствие вовлеченных – 0б.</p>	Справка педагога, утвержденная старшим воспитателем	2
5	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Результативность оказания психолого-педагогической и социальной помощи обучающимся	<p>Наличие положительной динамики реализации индивидуальных маршрутов у обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам – 2б.</p> <p>Отсутствие положительной динамики реализации индивидуальных маршрутов у обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам – 0б.</p>	Справка старшего воспитателя	2
	Итого				50б.

Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы

№ п/п	Критерий (Вид деятельности)	Условия снижения (лишения) выплаты	Периодичность осуществления выплаты	%
1	2	3	4	5
Заместители руководителя, главный бухгалтер, педагогические работники				
1	1.1. Нарушение предельных сроков исполнения документов	1.1.1. Непредоставление в указанный срок информации, отчетов и иных документов в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
2	2.3. Несвоевременное и неравномерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной образовательной программы в рамках муниципального задания	2.3.1. Неисполнение сроков (плана) расходования финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках муниципального задания и субсидий на иные цели.	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
3	3.5. Неисполнение (неполное исполнение) рабочей программы	3.5.1. Нарушение сроков проведения мероприятий в рамках плана работы образовательной организации	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
4	4.6. Наличие замечаний со стороны руководителя, заместителя руководителя образовательной организации по исполнению должностных обязанностей	4.6.1. Наличие замечаний по исполнению документов в установленной сфере деятельности, организации и проведения мероприятий в рамках плана работы образовательной организации, должностных обязанностей	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
5	5.1. Нарушение трудовой дисциплины	5.1.1. По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
Служащие, рабочие, специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным осуществлением образовательной деятельности				
1	1.1. Выполнение плановых работ не надлежащего качества или не в срок.	1.1.1. По факту	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт	10%
2	2.1. Нарушение трудовой дисциплины.	2.1. По факту	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт	10%

3	3.1. Наличие замечаний со стороны руководителя	3.1.1. По факту	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт	10%
4	4.1. Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	4.1.1. По факту	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт	10%

Приложение 3 к Положению

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) и разовых стимулирующих выплат из экономии фонда стимулирования руководителя

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы	Размер выплаты (руб.)
1	Высокий уровень образовательных результатов (по результатам государственной итоговой аттестации)	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на едином государственном экзамене (при успеваемости 100%)	Наличие выпускников, получивших на ЕГЭ 90 баллов и выше (за каждого)	Протоколы результатов ГИА	5000 руб.
		Наличие выпускников, получивших на едином государственном экзамене - 90 баллов и выше (при успеваемости 100%)	Наличие выпускников, получивших на ЕГЭ 90 баллов и выше (за каждого)	Протоколы результатов ГИА	
2	Высокий уровень достижений учащихся во внеучебной деятельности на уровне России	Наличие выпускников образовательной организации, набравших максимальный балл на основном государственном экзамене (при успеваемости 100%).	Наличие выпускников образовательной организации, набравших максимальный балл на ОГЭ (за каждого)	Протоколы результатов ГИА	500 руб.
		Наличие победителей, призеров Всероссийского этапа Всероссийской олимпиады школьников	Наличие победителей- (за каждого) наличие призеров (за каждого)	Приказ или письмо, или грамота Министерства образования и науки РФ	10000 руб. 5000 руб.
		Наличие победителей, призеров Всероссийского этапа научно-практической конференции «Шаг в будущее», акции «Я-гражданин России»	Наличие победителей- (за каждого учащегося или команду)		
		Наличие победителей, призеров Всероссийского этапа конкурсов, смотров, соревнований и пр. в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Перечня олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для	Наличие победителей, призеров Всероссийского этапа конкурсов, смотров, соревнований и пр. в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Перечня олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для	Наличие победителей (за каждого учащегося или команду)	Наличие призеров (за каждого учащегося или команду)

		поддержки талантливой молодежи в текущем году», планом работы Министерства образования и науки РФ				
3	Высокий уровень достижений учащихся во внеучебной деятельности	Наличие победителей, призеров очных интеллектуальных конкурсов, олимпиад, конференций, соревнований регионального уровня	Наличие победителей, призеров очных интеллектуальных конкурсов, олимпиад, конференций, соревнований муниципального уровня	Наличие победителей - (за каждого) наличие призеров (за каждого)	Приказ, Диплом, грамота	5000 руб. 3000 руб.
4	Результативность методической и инновационной деятельности педагога	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня (очное участие)	Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня (очное участие)	Победитель Призер	Приказ или письмо, или грамота, или программа мероприятия	10000 руб.
		Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня (очное участие)	Результативное участие в профессиональных конкурсах всероссийского уровня (очное участие)	Победитель Призер		20000 руб.
		Представление результатов исследовательской, экспериментальной, инновационной и методической деятельности учителя на мероприятиях (очное участие)	Представление результатов исследовательской, экспериментальной, инновационной и методической деятельности учителя на мероприятиях (очное участие)	Победитель Призер		30000 руб.
		Работа педагога по организационно-методическому сопровождению государственной итоговой аттестации	Выступление с докладом Мастер-класс (открытое занятие) Всероссийского уровня Регионального уровня Муниципального уровня	Руководитель пункта ЕГЭ, ОГЭ Технический исполнитель в пункте ЕГЭ, ОГЭ Член ГЭК Организатор в аудитории Дежурный	Приказы, протоколы	10000 руб. 3000 руб.
		Организация поездки в образовательных целях (на основании приказа руководителя)	Организация поездки в образовательных целях (на основании приказа руководителя)	По факту выполнения	Приказ или служебная записка заместителя	2000 руб. 2000 руб. 1000 руб.
					Приказ или служебная записка заместителя	На основании представленных платёжных документов

5. Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	Поддержание имиджа образовательной организации	По факту выполнения	Приказ служебная записка заместителя	или записка заместителя
Руководство профсоюзным комитетом	Руководство профсоюзным комитетом	Количество членов профсоюза: 10 человек 20 человек 30 человек 40 человек 50 человек 60 и более человек		500 руб. 1000 руб. 2000 руб. 3000 руб. 4000 руб. 5000 руб.
Организация и руководство лагерям с дневным пребыванием детей (при условии отсутствия замечаний)	Организация и руководство лагерям с дневным пребыванием детей (при условии отсутствия замечаний)	Организация работы лагеря	Приказ	10000 руб.
Работа в лагере с дневным пребыванием детей (при условии отсутствия замечаний)	Работа в лагере с дневным пребыванием детей (при условии отсутствия замечаний)	Летняя смена Осенняя/весенняя смена	Приказ	3000 руб. 1000 руб.
Организация и руководство лагерям с дневным пребыванием детей с использованием дистанционных образовательных технологий (при условии отсутствия замечаний)	Организация и руководство лагерям с дневным пребыванием детей с использованием дистанционных образовательных технологий (при условии отсутствия замечаний)	Организация работы лагеря	Приказ	5000 руб.
Работа в лагере с дневным пребыванием детей с использованием дистанционных образовательных технологий (при условии отсутствия замечаний)	Работа в лагере с дневным пребыванием детей с использованием дистанционных образовательных технологий (при условии отсутствия замечаний)	Летняя смена Осенняя/весенняя смена	Приказ	1500 руб. 1000 руб.
Работа с будущими первоклассниками (предшкольная подготовка)	Работа с будущими первоклассниками (предшкольная подготовка)	Занятия с будущими первоклассниками (предшкольная подготовка) Одно полугодие Учебный год	Приказ	5000 руб. 10000 руб.
Выполнение работы, выходящей за рамки должностных обязанностей, по особому указанию руководителя.	Выполнение работы, выходящей за рамки должностных обязанностей, по особому указанию руководителя.	По факту выполнения. В зависимости от возложенной ответственности, объёма и сложности выполняемой работы.	Приказ служебная записка заместителя	До 3000 руб.
Выполнение обязанностей директора (во время отпуска, больничного листа, командировки)	Выполнение обязанностей директора (во время отпуска, больничного листа, командировки)	Выполнение обязанностей директора (во время отпуска, больничного листа, командировки)	Приказ	До 10000 руб. (за месяц)

			Из расчёта стоимости рабочего времени выполняющего обязанности.		
		Организация ремонта учебного кабинета	По факту выполнения	служебная записка заместителя	
б	Обеспечение безопасности	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	За каждый праздничный день	Приказ	

Показатели и критерии эффективности деятельности заместителей руководителей, заведующего хозяйством для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

1	Результативность методической, инновационной и опытно-экспериментальной деятельности	<p>Результативное участие в профессиональных конкурсах муниципального уровня (очное участие)</p> <p>Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня, Всероссийского уровня (очное участие)</p> <p>Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности заместителя руководителя на мероприятиях регионального уровня (очное участие)</p> <p>Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности заместителя руководителя на мероприятиях Всероссийского уровня (очное участие)</p>	<p>Победитель Призер</p> <p>Победитель Призер</p> <p>Доклад Мастер-класс (открытое занятие)</p> <p>Доклад Мастер-класс (открытое занятие)</p>	<p>Приказ, диплом</p> <p>Приказ, диплом</p> <p>Приказ, диплом, сертификат</p> <p>Приказ, диплом, сертификат</p>	
---	--	--	---	---	--

2		Работа заместителя руководителя по организационно-методическому сопровождению государственной итоговой аттестации	Руководитель пункта ЕГЭ, ОГЭ Технический исполнитель в пункте ЕГЭ, ОГЭ Член ГЭК	Приказ, диплом, сертификат	
3	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	Подготовка материалов для участия в конкурсах образовательных организаций Результаты деятельности по подготовке образовательной организации к проверке надзорными органами	Муниципальный уровень: победитель, призер Региональный уровень: победитель, призер Всероссийский уровень: победитель, призер Отсутствие замечаний Отсутствие замечаний режимного характера	Приказ, диплом, сертификат Предписание, служебная записка	
4	Участие в мероприятиях муниципального уровня	Создание условий для проведения муниципальных мероприятий (спортивных соревнований, конкурса профессионального мастера «Учитель года», «Педагогический дебют», муниципального этапа Всероссийского форума научной молодёжи «Шаг в будущее», августовского совещания педагогических работников) и др. Создание условий для организации отдыха в каникулярное время Участие заместителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах	Организация мероприятия, участие в обеспечении условий Организация работы летнего оздоровительного лагеря на базе образовательной организации Участник	Приказ, служебная записка Приказ Приказ, письмо	

5	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	Выполнение муниципального задания по направлениям, курируемым руководителем	100% выполнение муниципального задания по показателям, характеризующим качество муниципальной услуги (курирующим заместителем)	Отчет о выполнении МЗ	
6	Обеспечение безопасности	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	Обеспечение мероприятий безопасности в праздничные дни (за каждый праздничный день)	Приказ	
7	Участие образовательной организации в независимых процедурах оценки качества	Участие образовательной организации в независимых процедурах оценки качества (Всероссийские проверочные работы, Региональные диагностические работы)	Организация и проведение ВПР, РДР	Приказ	
8	Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	Поддержание имиджа образовательной организации	По факту выполнения	Приказ или служебная записка заместителя	

Показатели и критерии эффективности деятельности специалистов, служащих, рабочих для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) и разовых стимулирующих выплат из экономии фонда стимулирования руководителя

1	Результативность деятельности	Результативное участие в профессиональных конкурсах -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень	Победитель / Призер	Приказ	1000 руб.
2	Обеспечение безопасности	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности при ЧС	За каждый выход	Приказ служебная записка заместителя	1000 руб.
3	Высокая интенсивность и высокое качество работы	Подготовка образовательной организации к началу нового учебного года	Организация документов или участка (за каждый участок)	Приказ	1000 руб.
4.	Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	Поддержание имиджа образовательной организации	По факту выполнения	Приказ служебная записка заместителя	1000 руб.